

Singuratate

"Doar acei oameni care sunt capabili sa fie singuri,sunt capabili sa iubeasca,sa impartaseasca, sa descopere profunzimile celuiilalt,fara a l poseda pe celalalt,fara a deveni dependent de celalalt,fara a l trata ca un obiect,si fara a deveni atasat de celalalt....

Acestia vor ingadui celuiilalt libertate absoluta,fiindca ei cunosc ca daca celalalt pleaca,ei vor fi la fel de fericiti cum sunt acum. Fericirea lor nu poate fi luata de celalalt,fiindca nu este oferita de celalat,atunci de ce vor sa fie impreuna.

Nu mai este o nevoie,este ca ceva de lux.Se bucura sa impartaseasca, simt atata bucurie incat le ar placea sa o transmita cuiva.Ei stiu cum sa joace... viata ca un instrumentist singur.. ..."

Osho

Deschizator de drumuri

Tu insuti esti deschizatorul tau de drumuri, iar turnurile ce le-ai inaltat sunt doar temelia sinelui tau deplin. Si sinele tau va fi el insusi o temelie. Iar eu, la randu-mi sunt propriul meu deschizator de drumuri, caci umbra cea lunga ce se intinde dinaintea mea in zori se va strange sub pasii mei la ceas de-amiaza. Apoi un alt rasarit imi va asterne o alta umbra la picioare, iar acea umbra se va strange, si ea, in miezul zilei celei noi.

Mereu ne-am fost deschizatori de drumuri si vom continua mereu sa fim. Iar tot ce-am adunat si ce vom aduna vor fi seminte pentru pamanturi inca nearate. Noi suntem pamantul si tot noi plugarii; noi suntem cei care culegem si tot noi suntem cei culesi.

Pe cand erai doar o dorinta ratacind prin ceata, si eu eram pe-acolo, un dor ratacitor. Apoi ne-am cautat unul pe celalalt si, din dorirea noastra, zamisliram vise – vise ce nu incapeau in timp, vise ce nu incapeau in spatiu. Iar cand erai

abia o vorba nerostita pe ale vietii buze frematande, si eu eram prin preajma – inca o vorba nerostita. Apoi viata ne-a rostit si am alunecat prin ani, in freamat de-amintiri ale lui ieri si de tanjiri catre un maine, caci ieri inseamna moartea biruita, iar maine era renasterea ravnita.

Acum suntem in mainile lui Dumnezeu. Tu esti un soare in mana Lui cea dreapta, iar eu pamant in mana Lui cea stanga. Cu toate astea, nu stralucesti mai mult decat primesc eu stralucire. Iar noi, un soare si-un pamant, suntem abia-nceputul unui alt soare mai stralucitor si unui pamant mai roditor.

Si-ntodeauna vom fi un inceput. Tu insuti esti deschizatorul tau de drumuri, chiar tu, straine care treci prin fata portii si a gradinii mele. Iar eu, la randu-mi imi sunt deschizator de drumuri chiar daca par stand nemiscat la umbra arborilor mei.

Kahlil Gibran

Cele 28 de Legi Universale ale Succesului

1. Legea dragostei. Iubeste pe toata lumea ca pe tine insuti. Toate celelalte legi i se subordoneaza acesteia si nu intra in contradictie cu ea. Este o regula biblica. Se aplica la tot ceea ce facem ca indivizi, familii, oameni de afaceri, organizatii, tari. Are o bogatie/valoare universala.

2. Legea cauza-efect. Exista o ordine universala. Nimic nu este accidental. Totul se intampla cu un motiv. Pentru fiecare efect exista o cauza sau un set de cauze.

3. Legea gandirii. Gandurile se materializeaza. Noi devenim ceea ce gandim.

4. Legea echivalentei mintale. Pentru a avea succes intr-un domeniu, trebuie sa avem o imagine clara a acelui succes in mintea noastra, o imagine mintala a ideii noastre de succes, o viziune.

5. Legea corespondentei. Viata noastra exterioara este o oglinda a celei interioare. Exista o corespondenta directa intre experientele si gandurile noastre

pe de o parte si atitudinea noastra, pe de alta parte.

6. Legea credintei. Orice credem cu adevarat devine realitate (inclusiv credinta noastra ca meritam succesul).

7. Legea valorii. Ceea ce credem si apreciem cu adevarat se reflecta in ceea ce facem, chiar daca poate cuvintele noastre sugereaza altceva.

8. Legea motivatiei. Tot ceea ce facem este declansat de dorintele noastre interioare, nevoi si instincte, multe dintre ele venind din subconstient.

9. Legea activitatii subconstiente. Subconstientul nostru ne avertizeaza despre lucrurile din jur, in concordanta cu dorintele si grijile noastre cele mai puternice.

10. Legea asteptarilor. Ceea ce preconizam cu incredere ca se va intampla (ceea ce ne asteptam sa se intample), chiar se va materializa.

11. Legea concentrarii. Indiferent asupra a ce ne concentram si ne gandim in mod repetat, devine din ce in ce mai mult o parte a vietii noastre interioare.

12. Legea obisnuintei. Aproape tot ce facem este automat, rodul unui obicei. Obisnuintele care ne indeparteaza de telurile noastre trebuie schimbate.

13. Legea atractiei. Suntem cu totii niste magneti vii. Atragem oameni, intamplari si imprejurari care se armonizeaza cu gandurile noastre dominante.

14. Legea alegerii. Suntem liberi sa alegem ceea ce gandim si in consecinta suntem liberi sa alegem toate celelalte parti ale vietii noastre.

15. Legea optimismului. O atitudine mentala pozitiva ce merge mana in mana cu succesul si fericirea. Optimismul ne face placuti si vioi, mai susceptibili de a reusi.

16. Legea schimbarii. Totul se schimba, nimic nu este fix. Daca nu profitam de schimbare, vom deveni victimele ei.

17. Legea controlului. Avem o parere buna despre noi insine atunci cand simtim ca ne controlam propria viata.

18. Legea responsabilitatii. Suntem pe deplin responsabili de ceea ce suntem, ceea ce avem, ceea ce devenim, si tot ceea ce reusim.

19. Legea compensatiei. In masura in care contribuim sau investim, vom si obtine ceva. Intotdeauna vom fi recompensati pe deplin pentru ceea ce facem.

20. Legea serviciilor. Recompensa noastra va fi direct proportionala cu valoarea serviciilor aduse celorlalti (sau, cum se spune, fii un stapan cu inima unui servitor).

21. Legea efortului aplicat. Toate lucrurile sunt sensibile la efort. De fapt, cu cat muncim mai mult, cu atat devenim mai "norocosi".

22. Legea supra-compensatiei. Trebuie ca intotdeauna sa "investim" mai mult decat obtinem; altfel nu vom obtine niciodata mai mult decat avem in acest moment. Trebuie sa facem mai mult pentru ceea ce suntem "platiti" pentru ca in timp sa fim rasplatiti cu mai mult pentru ceea ce facem. Principiul "ofera mai intai pentru a primi mai tarziu".

23. Legea "pregatirii" . Performanta vine in urma unei pregatiri intense. Adevaratii profesionisti investesc mai mult timp decat altii in pregatire.

24. Legea eficientei fortate. Pe masura ce actionam devenim mai eficienti. Niciodata nu avem timp sa le facem pe toate, dar avem suficient timp sa facem lucrurile cu adevarat importante.

25. Legea deciziei. Orice salt inainte isi are radacina intr-o decizie hotarata de a actiona. Si daca o facem cu indrazneala, vom avea de partea noastra un sprijin nebanuit/neasteptat .

26. Legea creativitatii. Orice progres incepe cu o idee in mintea cuiva. Tot ceea ce mintea noastra poate concepe si crede cu adevarat, poate sa si obtina.

27. Legea flexibilitatii. Ai sanse mai mari de reusita daca stii clar ce vrei sa obtii dar ramai flexibil in privinta felului in care vei actiona. Inflexibilitatea te poate face sa ratezi oportunitati.

28. Legea perseverentei. Abilitatea noastra de a persevera, in ciuda obstacolelor si a dezamagirilor, denota incredere in noi insine. Perseverenta este "o calitate de fier" in drumul spre succes.

de Baird T. Spalding

"Vi s-a aratat ceea ce ni se arata si noua, ca omul se manifesta complet intreg doar atata timp cat realizeaza constient acest lucru si isi foloseste in mod corect puterea si stapanirea; dar in clipa in care, in sinele sau muritor, a conceput puteri duale, el a inceput sa vada dual, si-a folosit gresit aceasta putere, si a manifestat dualitatea; caci omul dispune de vointa libera si aduce in manifestare ceea ce ii retine atentia. Atunci rezulta diversitatea si marea separare, si asta s-a intamplat pe tot Pamantul. Dar se apropie o schimbare. Diversitatea aproape ca si-a atins limita, si omenirea recunoaste ca totul vine dintr-o unica Sursa. Recunoscand asta, oamenii se apropie tot mai mult intre ei. Omul incepe sa realizeze ca orice alt om este fratele sau, si nu inamicul sau. Cand omul va intelege asta pe deplin, el va vedea ca, asa cum toti au venit dintr-o unica Sursa, toti trebuie sa se intoarca la acea sursa, sau sa devina cu adevarat frati. Atunci el va fi in cer, si va recunoaste ca cerul insemna pace launtrica si armonie create de om chiar aici pe pamant. El va intelege atunci ca isi faureste raiul sau iadul, dupa cum alege. Acest rai a fost conceput corect, dar a fost rau plasat ca fiind in spatiu. Omul va recunoaste ca Dumnezeu locuieste inlauntrul sau, si nu numai inlauntrul sau, ci in orice lucru din jurul lui, in orice piatra, copac, planta, floare, si in orice lucru creat; ca Dumnezeu este chiar si in aerul pe care il respira, in apa pe care o bea, in banii pe care ii cheltuieste; ca Dumnezeu este substanta tuturor lucrurilor. Cand el respira, il respira pe Dumnezeu si aerul, in aceeasi masura; cand isi imparte hrana cu altii, il imparte in aceeasi masura pe Dumnezeu.

Dorinta noastra nu este de a forma noi culte sau secte. Credem ca bisericile existente astazi sunt suficiente, si sunt centrele rationale din care oamenii pot fi ajutati in a-L realiza pe Dumnezeu, prin Christul din toti. Cei atasati bisericilor trebuie sa realizeze ca biserica nu reprezinta decat un lucru: Constiinta Christica din toata omenirea. Daca ei inteleg asta, unde mai poate exista diversitate, decat in conceptia mintii limitate a omului, si nu in biserica? Prin ce mai difera atunci o biserica sau o societate, de o alta? Gandul diversitatii, care exista astazi, se gaseste doar in mintea limitata a omului. Vedeti la ce a condus aceasta diversitate, la mari razboaie, ura adanca nascuta intre natiuni, familii si chiar indivizi, si toate din cauza ca o organizatie bisericeasca sau alta a considerat ca doctrina sau crezul ei este mai bun decat al alteia. Dar in realitate toate sunt acelasi lucru, caci toate conduc in acelasi loc. Nu este posibil ca fiecare sa aiba raiul ei; caci daca ar fi asa, atunci un individ care si-a incheiat misiunea particulara legata de o organizatie bisericeasca, si este gata sa-si primeasca recompensa, ar fi obligat sa-si petreaca restul existentei cautand, prin labirintul de raiuri, pe acela destinat lui. Organizatiile bisericesti si cei asociati cu ele se apropie cu fiecare zi, si va veni timpul cand vor fi uniti ca unul. Cand toti sunt ca unul, nu va mai fi nevoie de o organizatie.

Dar eroarea nu tine doar de organizatiile bisericesti. Putini oameni s-au trezit la intelegerea a ceea ce le rezerva viata cu adevarat. Vedem ca marea majoritate a oamenilor se lasa dusi de valurile vietii, nemultumiti, derutati, coplestiti sau nesiguri. Fiecare trebuie sa invete sa pretuiasca viata si sa inceapa sa exprime, din centrul propriei sale vietii, prin actiune consecventa si hotarata, darurile pe care Dumnezeu i le-a daruit. Fiecare trebuie sa-si dezvolte propria viata. Nu este posibil ca unul sa traiasca in locul altuia. Nimeni nu poate da expresie vietii tale in locul tau, si nimeni nu-ti poate spune cum trebuie sa-ti construiesi viata. Asa cum Tatal are viata in Sine, tot asa El a dat Fiului sa aiba viata in El. Sufletul nu poate realiza asta cand se lasa sa pluteasca in voia vietii, caci intregul scop al vietii i se reveleaza in privilegiul si oportunitatea de a exprima divinul Eu launtric. Scopul lui Dumnezeu pentru om este ca omul este si va fi dupa chipul si asemanarea Sa Divina. A exprima ceea ce Dumnezeu a conceput pentru el, ar trebui sa fie cel mai mare tel al omului in viata. Cand Isus era pe varful muntelui si ucenicii Sai au venit la El, vedeti ce cuvinte intelepte le-a spus. Constiinta Lui se trezise la aceasta intelegere si El devenise neclintit in inalta conceptie ca omul poate progresa pana la deplina putere numai atunci cand are un ideal adevarat, un scop adevarat in viata. O samanta poate incepe sa incolteasca numai atunci cand este ferm fixata in pamant. Puterea launtrica Divina poate aduce in manifestare o dorinta adevarata numai cand aceasta este fixata ferm in sufletul omului. Trebuie sa stim toti, ca si Isus, ca primul impuls spiritual spre exprimare este dorinta hotarata de a exprima.

Isus a spus: Fericitii cei saraci cu duhul, realizand ca orice limitare din viata care poate crea in individ o dorinta de a se inalta deasupra limitarii si de a se elibera de ea, este buna. El a inteles ca necesitatea este profetia indeplinirii. El vedea orice nevoie ca pe un ogor pregatit de semanat. Daca samanta este plantata, apoi ajutata sa creasca si sa rasara, ea va satisface nevoia. Nevoia sau dorinta, sunt neintelese in derularea vietii. Unii mari invatatori au spus ca ar trebui smulse din inima. Isus a spus: Vai celor ce sunt multumiti! Daca esti multumit, esti intr-un impas. Pentru a gasi viata deplina, trebuie sa cauti, in fiecare moment, sa exprimi viata pe deplin. Dorinta pentru asta este impulsul spre ea. Epuizat de a se tari prin pulberea pamantului, omul tanjeste sa zboare, si acest dor il indeamna sa gaseasca manifestarea legii care ii va permite sa se ridice mai presus de aceasta limitare a lui. Gasind-o, va fi capabil sa mearga unde doreste, fara ideea de timp sau de distanta. S-a mai spus ca omul propune si Dumnezeu dispune. Adevarul este invers: caci Dumnezeu propune si omul dispune; daca omul este atat de puternic, el poate face tot ce face Dumnezeu. Nu poate face Fiul ceea ce a facut Tatal?

Faptul ca lucrurile exterioare nu reusesc sa ne satisfaca conduce sufletul spre cautarea puterii launtrice. Atunci individul poate descoperi acel EU SUNT, poate cunoaste ca inlauntrul sau se afla toata puterea care satisface sufletul, ii implineste orice nevoie si dorinta. Aceasta cunoastere nu poate veni pana cand individul nu este impins de loviturile vietii sa caute acest plan interior al pacii si linistii. Cand el stie ca EU SUNT este implinirea dorintei sale, dorinta este implinita. A cauta in afara Eului Divin pentru indeplinirea propriei dorinte, este o nebunie. Ca sa evolueze, Eul trebuie sa realizeze progresul.

Si atunci, ce mare realizare, ce trezire este cunoasterea lui EU SUNT! Sa stii ca inlauntru este puterea, substanta si inteligenta din care toate lucrurile isi iau forma! si a sti ca, in momentul in care s-a format o idee clara si adevarata a dorintei, puterea, inteligenta si substanta spiritului trebuie sa curga spre ea si s-o aduca in manifestare! Nu sunt acestea comorile din ceruri, pe care nu le zaream? Aici, in neformat, comori nelimitate se afla ascunse in noi insine. cat de limpede e acest lucru pentru cel ce a gasit perla! Reflectati la Cauta, inainte de toate, Imparatia lui Dumnezeu si dreptatea Lui (dreapta folosinta), si toate aceste lucruri iti vor fi adaugate. Motivul pentru care ele nu sunt adaugate este faptul ca ele sunt facute din insasi esenta spiritului. Constiinta trebuie sa descopere mai intai spiritul, inainte de a crea lucrul dorit. Cel trezit percepe principiul creator inlauntrul sau; apoi il intelege, si intelegerea sa este sansa vietii sale. El are viziunea, sau devine constient de posibilitatile sale, de cele aflate inaintea lui. Cu cunoasterea faptului ca puterea creatoare este inlauntrul lui, el isi aminteste dorinta inimii sale; aceasta devine un ideal sau un model care ii da puterea si substanta pentru a-l implini. EU VAD este conceptia sufletului, este pamantul Fagaduintei, visul devenit realitate, spre care sufletul poate privi plin de credinta. Desi poate sa nu fie stapanit in mod constient, el trebuie sa ia o forma vizibila, in

masura in care este implinita legea. O sumedenie de experiente trebuie infruntate si depasite. Doar asta face sufletul sa merite recompensa. Intelegand viziunea ca Pamant al Fagaduintei, ideal care trebuie realizat sau sa devina real, sufletul vede acum numai binele, obiectul dorintei sale. Aici nu trebuie sa existe indoiala, oscilatii sau limitare, caci ar fi fatal. Trebuie sa credem in viziune si sa insistam asupra ei. Aceasta viziune este ideala si la fel de necesara ca si planurile si schitele unei cladiri. Trebuie sa credem in viziune, asa cum constructorul are incredere in planurile si schitele furnizate de arhitect. Orice altceva in afara de adevar trebuie inlaturat.

Toate marile suflete cred in viziunea lor. Orice lucru implinit a fost mai intai o viziune, o idee-germen plantata in suflet, apoi lasata sa se dezvolte si sa rasara. Aceste suflete nu se lasa influentate niciodata de neincrederea altora. Ei sunt gata sa se sacrifice pentru viziunea lor, cred ferm in ea, ii sunt fideli, si le este lor dupa credinta lor. Isus a ramas credincios si ferm stabilit in viziunea Sa. El si-a urmat fidel planul Sau, chiar si atunci cand cei mai dragi si mai apropiati Lui au fost neincrezatori si neloiali. si a fost pentru El dupa credinta Sa. si asa este pentru toti.

Cand individul porneste spre Tara Fagaduintei, tara intunericului trebuie abandonata, uitata. El trebuie sa paraseasca intunericul si sa porneasca spre lumina. Este imposibil sa mergi si sa stai pe loc in acelasi timp. Vechiul trebuie abandonat pentru a se adera la nou. El trebuie sa uite lucrurile pe care nu doreste sa si le aminteasca, si sa-si aminteasca numai lucrurile pe care doreste sa le pastreze. Una e la fel de esentiala ca si cealalta. Numai viziunea trebuie sa si-o aminteasca, daca doreste implinita. El trebuie sa-si aminteasca, pastrand in minte, viziunea pe care doreste s-o reproduca. Trebuie sa uite, sa refuze sa-si aminteasca, ceea ce nu doreste sa reproduca. Orice idee, gand, cuvant sau fapta trebuie sa fie conforma cu viziunea pentru a o aduce la indeplinire. Aceasta este adevarata concentrare, concentrarea devotiunii, centrarea fortelor asupra esentialului. Asta inseamna sa iubesti idealul. Numai prin iubire poate fi exprimat un ideal. Iubirea face ca idealul sa devina real.

Daca la inceput el esueaza, trebuie sa fie hotarat si sa insiste. si aceasta este exercitarea vointei, chemarea increderii in sine, exprimarea credintei, dirijand puterea spre ideal. Idealul n-ar putea fi atins niciodata fara aceasta directionare constienta a puterii, aceasta exercitare a vointei; si totusi ar fi fatal pentru ideal dacavointa nu ar fi tot ideala. Vointa trebuie sa aiba aceeasi calitate ca si idealul pe care il slujeste. Daca vointa nu contine dorinta de a sluji, puterea pe care vointa doreste s-o directioneze nu poate fi eliberata din suflet. Vointa de a fi slujit intoarce curentul vietii impotriva sufletului. Vointa de a sluji mentine curentul vietii curgand prin suflet, si mentine sufletul in emisie radiala. Slujirea da un tel viziunii. Ea elibereaza iubirea in viata. Cum poate fi exprimata iubirea, decat

curgand prin cel care exprima viata? Daca ea curge prin constiinta, intregul organism raspunde; ea face sa vibreze fiecare celula cu iubirea pe care o exprima. Atunci trupul devine armonizat; sufletul devine iradiant; mintea devine iluminata; gandirea devine profunda, stralucitoare, vie, clara; vorbirea devine pozitiva, adevarata, constructiva; carnea este reinnoita, purificata si vitalizata; problemele sunt rezolvate si toate lucrurile isi dobandesc adevarata lor pozitie. EU SUNT este exprimat prin Eu, si Eu-lui nu-i mai este ingaduit sa-l suprime pe EU SUNT. Daca trupul nu ar fi supus spiritului, cum ar mai putea sa exprime spiritul? Mintea constienta trebuie sa caute si sa doreasca spiritul, ca sa invete puterea spiritului.

in acest fel, individul recunoaste ca spiritul inseamna satisfacerea tuturor nevoilor. Niciunul nu i se poate da o exprimare mai inalta decat atunci cand este lasat sa satisfaca nevoile celorlalti. Curgerea spre ceilalti este cea care deschide tezaurul spiritului. Acel Vreau sa slujesc este cel care deschide nelimitata trezorerie a lui Dumnezeu pentru toti, si aduce sufletului realizarea sa. Sufletul s-a intors spre casa Tatalui de indata ce a vrut sa slujeasca. Risipitorul care slujeste devine fiul sarbatorit; sarmanul care se hranea cu coji devine print al unei case regale, casa propriilor sale posibilitati. El cunoaste iubirea lui Dumnezeu, si intelege, si ia in stapanire darul Tatalui sau. Numai un Fiu poate primi acest dar. Nici un servitor, nici un ticalos nu poate sa se bucure de mostenirea Fiului. Servitorul cauta permanent sa obtina, Fiul deja a mostenit tot ce are Tatal. Cand recunoastem ca apartinem casei Tatalui si ca suntem mostenitori a tot ce are Tatal, atunci putem incepe sa traim asa cum vrea Tatal ca noi sa traim. Iata ca acum suntem Fiii lui Dumnezeu. Constiinta Fiului cauzeaza implinirea; constiinta servitorului cauzeaza lipsa. Vom vedea ca orice dorinta a inimii este indeplinita de Tatal de indata ce indeplinim datoria Fiului in gandire, cuvânt si fapta. Vom descoperi ca Fiii lui Dumnezeu sunt liberi."

Despre Inviere

Viata Maestrilor, volumul 1, capitolul 21

Pacea, sanatatea, iubirea, bucuria si prosperitatea sunt aici. Acestea sunt fructele spiritului, darurile lui Dumnezeu. Daca privim spre Dumnezeu, nici un necaz nu ne poate atinge, nici un rau nu se poate apropia. Daca privim numai la El, suntem vindecati de infirmitatile noastre in numele sublim al Legii, sau al lui Isus.

Dumnezeu este in sinul tau, copil al Infinitului, Spirit nemuritor. Nu exista nimic care sa te faca sa tremuri sau sa disperi, nimic care sa-ti provoace teama. Din sinul Tatalui ai venit; suflarea Dumnezeului Atotputernic te-a creat ca suflet viu. Inainte de Avraam, tu ai fost. Suntem acum Fii ai lui Dumnezeu, mostenitori uniti cu Christ. In voi este aceeași putere care este in Isus. Este numita vesmintul Spiritului. Cu conceptia justa a acestor lucruri, se constata ca nu exista degenerare, boala, accident, moarte, nimic care sa-ti poata lua viata in vreun fel. Poti stringe acest vesminte atit de mult in jurul tau, incit nimic sa nu-l poata strabate, nimic sa nu te poata atinge. Toate influentele sau fortele distructive create vreodata de om pot fi indreptate asupra ta; totusi, vei iesi biruitor si nevatamat. Daca, totusi, forma exterioara ar fi distrusa, ea ar redeveni imediat spirituala, in aceeași forma. Aceasta este o armura mai buna decit orice blindaj faurit vreodata de om, si il puteti folosi oricind, fara bani si gratuit. Va puteti prezenta asa cum sunteti, copiii lui Dumnezeu cel viu.

Isus a recunoscut asta, si El s-ar fi putut salva din experienta Calvarului. Daca ar fi dorit sa-Si foloseasca puterea, inamicii Sai nu L-ar fi putut atinge. El a vazut ca in corpul Sau avea loc o mare schimbare spirituala, si a inteles ca, daca ar fi implinit-o printre cei pe care ii cunostea si ii iubea, fara nici o schimbare exterioara, foarte multi nu ar fi recunoscut sensul spiritual, ci ar fi ramas credinciosi tot persoanei Sale. El stia ca avea puterea de a invinge moartea si dorea sa arate celor pe care ii iubea ca aveau aceeași putere, asa ca a ales calea Calvarului, calea prin care ei o puteau vedea; si vazind, puteau crede. El a dorit sa arate si ca Isi perfectionase intr-atit corpul, incit chiar daca inamicii Sai l-ar fi luat viata (asa cum vedeau ei viata), l-ar fi pus corpul intr-un mormint si ar fi rostogolit o piatra mare deasupra (ultima limitare pe care o putea imagina omul), totusi El, adevaratul EU, putea sa dea piatra la o parte si sa-Si inalte corpul sau real sau spiritual deasupra tuturor limitarilor obisnuite.

Isus ar fi putut sa-Si ia corpul si sa dispara, dar El alesese sa arate ca, atunci cind corpul spiritual este dezvoltat, nici un accident sau conditie materiala nu-l poate distruge, nici macar daca altcineva ii lua viata.

Dupa Crucificare si Inaltare, corpul sau era atit de inalt dezvoltat spiritual, incit Isus a fost nevoit sa inalte constiinta celor din jurul Lui la un nivel la care erau capabili sa-L vada, asa cum noi suntem obligati sa inaltam constiinta la aproape toti din jurul nostru asta-seara. Cind femeile au venit la mormint in dimineata aceea si au gasit piatra data la o parte si giulgiul gol, tot nu L-au recunoscut pina cind El nu le-a inaltat constiinta la nivelul la care ele sa-L poata vedea. Apoi, mai tirziu, cind doi ucenici erau pe drumul spre Emaus, Isus li s-a alaturat si a vorbit cu ei, totusi ei nu L-au cunoscut pina cind El nu a impartit piineea cu ei. In acel moment, constiinta lor fusese inaltata la nivelul la care Il puteau vedea. La fel, cind El le-a aparut celorlalti, chiar daca mergea si vorbea cu ei, totusi nu L-au recunoscut deoarece constiinta lor nu functiona la nivelul la care ei L-ar fi putut

vedea. In momentul in care constiinta lor s-a inaltat sau a functionat la acelasi nivel cu a Sa, ei L-au vazut. Atunci unii au perceput sensul spiritual al faptului. Ei au vazut profundul inteles ascuns sub toate acestea. Au stiut. Cu toate acestea, foarte multi nu au crezut in El pentru ca nu atinsesera inca un nivel in constiinta unde ar fi putut intelege sau percepe semnificatia spirituala subinteleasa.

Atunci valul misterului, aruncat de perceptia limitata a omului, a fost inlaturat. Si perdeaua din templu s-a sfasiat in doua, de sus pina jos. Fusesse atinsa constiinta faptului ca moartea fusese depasita; si nu numai moartea, ci toate limitarile obisnuite facute de oameni puteau si aveau sa fie depasite, trecind mai presus de ele, sau ridicindu-se constiinta la nivelul la care nu mai pot fi vazute si, de aceea, nu exista. Daca aceasta constiinta este iubita si pretuita, ea va birui.

De ce tipa oamenii unii la altii

"Intr-o zi,un intelept din India puse urmatoarea intrebare discipolilor sai:

-De ce tipa oamenii cand sunt separati?

-Tipam deoarece ne pierdem calmul,zise unul dintre ei.

-Dar de ce sa tipi, atunci cand cealalta persoana e chiar langa tine? intreba din nou inteleptul

-Pai,tipam ca sa fim siguri ca celalalt ne aude,incerca un alt discipol.

Maestrul intreba din nou:

-Totusi,nu s-ar putea sa vorbim mai incet, cu voce joasa?

Nici unul dintre raspunsurile primite nu-l multumi pe intelept. Atunci el ii lamuri:

-Stiti de ce tipam unul la altul cand suntem separati? Adevarul e ca, atunci cand doua persoane se cearta, inimile lor se distanteaza foarte mult. Pentru a acoperi aceasta distanta,ei trebuie sa strige, ca sa se poata auzi unul pe celalalt. Cu cat sunt mai separati,cu atat mai tare trebuie sa strige,din cauza distantei si mai mari.

Pe de alta parte, ce se petrece atunci cand doua fiinte sunt indragostite? Ele nu tipa deloc. Vorbesc incetisor,suav. De ce? Fiindca inimile lor sunt foarte apropiate. Distanta dintre ele este foarte mica. Uneori, inimile lor sunt atat de aproape, ca nici nu mai vorbesc,doar soptesc,murmura. Iar atunci cand iubirea e

si mai intensa, nu mai e nevoie nici macar sa soptasca, ajunge doar sa se priveasca si inimile lor se inteleg. Asta se petrece atunci cand doua fiinte care se iubesc, au inimile apropiate.

In final,inteleptul concluziona, zicand:

-Cand discutati, nu lasati ca inimile voastre sa se separe una de cealalta,nu rostiti cuvinte care sa va indeparteze si mai mult, caci va veni o zi in care distanta va fi atat de mare, incat inimile voastre nu vor mai gasi drumul de intoarcere."

Mahatma Ghandi

Cum putem iubi vrajmasii

in primul rand, a avea 'vrajmasi' , a tine ura asupra cuiva, e o stare antinormala. In starea originara a omului, acesta nu putea ura pe nimeni, pentru ca singura lui iubire era catre Ziditorul lui. Pe care nu i-l putea lua nimeni, pentru ca El se afla 'in cerurile cerurilor' ba inca si in 'cerul cel mai presus de ceruri', unde nu poate ajunge nici o fiinta. In schimb, noi fiind cazuti, iubim si lucruri aflate sub 'cer', ba chiar si cele aflate pe 'pamant' si care ne pot fi luate.... oare nu asta e sursa urii, cand suntem 'privati' de ceva care credem ca ne apartine ?

Solutii la iubirea vrajmasilor, ar fi mai intai sa nu iubim nimic mai presus de Dumnezeu, iar mai ales lucrurile materiale is complet de neglijat. Nemaiputand fi 'privati' de mare lucru, n-o sa mai simtim nici ura asupra cuiva; dupa care dezvoltam in noi iubirea de tip 'divin' care nu face nici o discriminare; ii vom iubi si pe cei ce ne vor raul, fortat la inceput, mai apoi va deveni ceva natural. Daca suntem imuni la orice argument rational, atunci macar din mandrie [una pozitiva] dupa argumentul irefrangibil adus de Hristos "Daca iubiti numai pe cei ce va iubesc, ce mare lucru faceti ?" ca si cel mai neiluminat om, ba chiar si animalele, iubesc pe cine ii iubeste

De asemenea, cei care practica tantre mantre, se concentreaza la mandale etc sa incerce concentrarea pe Dumnezeu, dar cu conditia sa-l simta ca o prezenta vie

langa ei, nu ca o abstractie filozofica. Rezultatul va fi ca, perseverand, spiritul tau se va misca in armonie cu spiritul Divin. Cand te concentrezi pe o mandala, mintea imprumuta ideile sugerate de mandala. Cand te concentrezi pe Dumnezeu, il iei pe Dumnezeu in tine

Legea universala a Vibratiei

Universul, privit fizic, energetic dar si mental/subtil, este dirijat de legi pe care inteleptii le-au numit legi universale. Una dintre ele a fost in mare voga in ultimi ani Legea Atractiei. Intelegerea acestei legi a revolutionat gandirea si viata multor oameni ce au devenit deodata constienti de potentialul lor de a-si schimba viata si prin asta, de a-si modela viitorul.

Insa aceasta este doar una din legile ce au ramas, pana de curand, secrete majoritatii dintre noi.

O alta lege este Legea Vibratiei. Sau Legea Vietii. Ea spune ca orice exista (sau este creat la un moment dat), are miscare, propria energie si ritm, pulseaza, are viata, emite informatie, interactioneaza.

Orice exista in Univers, vibreaza. Are o amprenta personala, o frecventa unica. Si cat timp acest camp de vibratie personala se mentine nealterat, atata timp acel lucru continua sa existe, sa fie viu in acea forma.

Asta inseamna ca orice intentie, sau gand fugar, orice imagine pe care mintea noastra le creeaza, continua sa se mentina vii si sa pluteasca in Universul subtil.

Ganduri vii

Orice intentie, orice gand are viata. De aceea, odata emise ele continua sa reverbereze, sa pulseze, sa emita energie in Universul subtil al fortelor nevazute.

Ele se intretin, se pot multiplica, mari sau se pot dezintegra trecand in alta forma.

Legea vibratiei (dezvaluita fiind) ne face extrem de responsabili cu tot ceea ce facem. Pentru ca tot ce secretam lasa o urma in aura noastra si acea urma pulseaza, atrage in campul nostru auric elemente rezonante ganduri similare ale altora, oameni si evenimente care ne intretin ideile sau ne obliga sa ne confruntam cu convingerile si credintele personale.

Orice apare in univers are viata si dispune de ea

Universul creeaza necontenit. Niciodata nu distruge. Mereu adauga si transforma. Ce ne pare noua distrugere este de fapt o transformare, o trecere in alta forma, respectand legea energiei si a creatiei. Universul si Viata sunt mereu pozitive, constructive, creative. Orice s-ar produce poate fi vindecat printr-o alta creatie. Un cuvant jgnitor nu poate fi luat inapoi, dar scuzele si atitudinea sincera plina de cainta pot compensa golul energetic produs de suparare si poate transforma mahnirea in intelegere. Deci momentul emiterii cuvantului jgnitor nu poate fi facut sa dispara pur si simplu. De aceea responsabilitatea este uriasa. Orice gandim, spunem sau facem lasa urme in Univers, in vietile oamenilor, in destinul nostru. Iar gesturile noastre reverbereaza, ca o piatra aruncata in apa ce produce unde circulare mult dupa ce ea a ajuns la fundul lacului.

Orice element creat in Univers va continua sa existe atata timp cat sursa care l-a creat continua sa mentina matricea/forma sa. Adica, pana se transforma in altceva, sau pana este preluat de o forma mai mare energetica, inglobata si alchimizata.

Aceasta cred ca ne face deodata mai atenti la gandurile, cuvintele si gesturile noastre!

Pentru ca ele sunt vii. Pentru ca odata intentia aparuta, ea pulseaza, vibreaza si genereaza camp. In consecinta atrage intentii asemanatoare conform legii atractiei. Orice gest pe care il facem persista chiar daca noi, temporal, suntem in alta parte cu viata noastra.

Un gand emis la un moment dat poate fi abandonat, dar daca starea sufleteasca se mentine, daca si convingerile care l-au alimentat persista, gandul va continua sa pulseze in Universul subtil si sa creasca. Si ne vom confrunta cu efectul acelui gand. De aceea o mica invidie trecatoare poate atrage asupra noastra invidia altora. Un gand de neincredere in noi insine va creste si se va transforma in teroarea rusinii si a fricii de expunere publica. O dorinta sau un impuls pasional se pot transforma in furtuni ale senzualitatii care ne tulbura sufletul. Si asta pentru ca gandurile sunt vii si nu mor imediat cum nu le mai avem in mintea constienta. Ele continua sa aiba viata in lumea gandurilor si sa genereze forte care pot sa creeze realitati.

De aceea trecutul nu ne da pace si fiecare rememorare ne face sa retrain puternic acele evenimente pentru ca ele continua sa fie puncte pulsatorii, sa aiba viata, sa genereze camp si consecinte, sa interfereze cu noi. Chiar daca am semnificat altfel povestea din trecut, ea continua sa fie acolo si sa faca parte din biografia noastra.

De aceea un gand emis acum creeaza consecinte cu care ne intalnim mai tarziu chiar daca gandim altfel. Daca nu am mantuit gandul initial, el va continua sa existe si sa emita.

Principiul vietii

Consecintele Legii Vibratiei sunt absolut formidabile.

In primul rand, intelegem ca Universul nu stie decat sa creeze. Ca un lucru creat este inlocuit de o alta creatie, care o poate ingloba pe prima, adaugandu-si valoarea la lumea pe care o gaseste in acel moment. Si acest lucru transforma lumea.

In al doilea rand, ne ia de pe cap povara de a ne simti datori sa distrugem ce consideram negativ razboaiele, mizeria, rautatea, bolile, saracia etc. Maica Tereza spunea nu ma invitati la o demonstratie anti-razboi ci la una pro-pace. Esti mai in acord cu legile Vietii daca, in loc sa iti pierzi timpul eliminand razboiul, preferi sa cultivi pacea care va face razboiul inutil. Este mai eficient si rentabil sa transformi conflictul in pace, boala in sanatate, saracia in bogatie, rautatea in altruism, frica in incredere, lasitatea in curaj.

Daca vom considera ca ceva este daunator (cancerul de pilda) va trebui sa intervenim constructiv, fara sa propagam frica, ura, furia si nemul Dumirea. Fara sa distrugem ceva. Altfel nu vom face decat sa creem forte contrare de o si mai mare putere cancerul va prospera, conflictele se vor inmulti, rautatea se va manifesta cu mai multa forta.

Dimpotriva, va trebui sa transformam adaugand: iubire, intelegere, bunatate, credinta, bucurie. Nimic nu pierde. Totul se transforma in energia unei inimi iubitoare. De aceea terapeutii (intelepti) spun ca trebuie sa ne intelegem boala si sa-i multumim ca ne da ocazia sa meditam la cauzele inbolnavirii.

Daca totul are viata, intentia de distrugere va capata viata si va depasi pragul bolii. Dorinta de a elimina cancerul nu trebuie sa aiba la baza dorinta feroce de a distruge invadatorul. Vibratia distrugerii se va propaga in tot corpul. De aceea terapeutii holistici recomanda integrarea bolii, acceptarea ei. Vibratia acceptarii permite corpului sa se destinda, sa se detaseze de frica si astfel celule imunitare sa intre in functiune. Frica si respingerea blocheaza functia imunitara.

O critica plina de nemul Dumirea va reverbera in sufletul celui admonestat. Daca nu are puterea sa ierte ingloband energia criticii in campul mai inalt si generos al iertarii, critica va continua sa produca daune la nivel energetic. Critica are

propria sa viata si continua sa emita dezaprobare in campul nostru. De aceea ne trezim ca evitam persoana care ne-a criticat sau ca atragem de atunci si alte persoane ce nu sunt de acord cu noi. Si asta pentru ca nu am avut puterea de a ierta sau pentru ca persoana care ne-a prejudiciat energetic nu a adus energia caintei in campul nostru practic, nu si-a cerut iertare sau nu inteles ca a gresit, ca a abuzat de dreptul sau de a critica.

De aceea trebuie sa fim atenti cand adresam o critica sau un gand neprietenos pentru ca ele raman in campul auric si al persoanei la care ne-am conectat atentia, dar si in campul nostru ca expeditori. Si astfel, pastram in mediul nostru energetic, o pulsatie pe frecventa gandului emis. Iar acest gand va atrage din Univers ganduri si energii similare. Si sa nu ne miram daca dupa un episod in care am exprimat o nemultumire ne intalnim cu persoane care ne intretin acea nemultumire stiti, Legea Atractiei! Si de aici catastrofele din viata noastra, ce pot surveni si imediat dar si dupa o lunga perioada, poate de ani de zile.

Trecutul continua sa vibreze

Daca totul exista de-a pururi atunci gandurile noastre continua sa existe, replica de ieri continua sa sune in Univers, sarutul nostru de acum un an continua sa pulseze, despartirea noastra continua sa fie acolo. Daca tot ce este gandit, simtit, creat in Univers continua sa vibreze atunci ce ma separa pe mine de trecut? Nimic. Legea Vibratiei spune ca o replica rostita ieri continua sa existe, sa fie auzita in Univers, sa pulseze, fiind preluata de mintea mea, de sufletul meu, trecand in consecintele pe care le-a generat, continuand sa ramana o unda pulsatorie in Univers, care atrage vibratii asemanatoare. Si asta pana cand este alchimizata, integrata intr-o alta forma energetica: alt gand, alta stare, alt nivel de constiinta care da o alta orientare informatiei initiale.

De aceea ne este greu sa uitam, sa iertam, sa ne vindecam pentru ca evenimentele care ne-au marcat, incarcate de semnificatii si de energie, raman vibrante, au viata si se auto-intretin continuand sa trimita impulsuri spre noi. Daca nu le integram, nu le acceptam, nu le intelege/iertam/iubim/detasam ele vor fi la fel de impactante chiar daca noi credem ca le-am uitat. Vor continua sa ne influenteze viata trecand in convingerile noastre, in fricile noastre, in strategiile

de viata, in promisiunile pe care ni le facem. De aceea ramanem blocati in despartire, in regrete, de aceea avem mereu in fata ochilor aceeaasi imagine ce ne paralizeaza sau aceleasi sperante iluzorii. De aceea un anumit sentiment sau stare se reactiveaza mereu cand trecem prin acel punct pulsatoriu, ce vibreaza si emite acelasi tip de energie. Acolo, in acel punct al experientei noastre (ce tine de trecut dar care nu vrea sa ramana acolo pentru ca trecutul e viu in carnea si convingerile noastre) revenim mereu si mereu la acelasi sentimente. Parca intram intr-o capsula spatio-temporala: mereu intarzierea ne alarmeaza, rastirea ne sperie, lasitatile ne enerveaza, mereu invidia ne face sa suferim. Acestea sunt butoanele noastre punctele sensibile. Nu le-am avea daca experientele neplacute nu ar ramane vii si pulsatorii, vibrante.

La fel stau lucrurile si cu bucuriile si cu tristetile. Bucuria genereaza un camp urias de incantare care trece apoi in celule noastre, in gesturile si atitudinile noastre. Tristetea genereaza de asemenea, un camp energetic care atrage la randul ei vibratii asemanatoare, se propaga in gandurile si atitudinile noastre. Fiinta noastra multidimensionala este periata permanent de valuri de energie, care fie ne deschid fie ne crispeaza. Si asta cu o viteza uluitoare.

Din cauza culturii defensive mereu ne aparam de ceva, suntem interesati sa ne crestem la infinit confortul, siguranta avem o atentie mai mare indreptata spre ce nu functioneaza si ne face sa suferim. Acordam atentie disproportionat. De aceea ne preocupa mai mult sa evitam durerile din trecut decat sa cultivam bucuriile din trecut. Si prin asta nu facem decat sa mentinem intacta vibratia durerilor in loc sa le integram armonios in viata noastra si sa facem ca evenimentele neplacute sa capete alte semnificatii, sa ne cedeze energia primara si sa o putem folosi in actiunile noastre prezente.

Prezentul creeaza viitorul

In orice moment gandurile si gesturile sunt emisii de energie ce incep sa pulseze. Cream entitati energetice cu fiecare respiratie, cu fiecare compositie mentala. Este o mare responsabilitate. Mai ales daca ne gandim ca aceste productii mental-emotionale raman agatate de aura noastra si emit in continuare, au o viata a lor, atrag alte energii similare, se lasa atrase de alte energii similare

Viata noastra este prinsa intr-o capsula a emisiilor noastre mentale si ale celorlalti. Cat timp jucam dupa regulile mentale ramanem in spatiul mintii in care orice gand/intentie/gest are viata si continua sa existe la infinit, trecand in diverse forme. Avantajul este ca astfel ne putem crea realitatea pe care o vrem!

Daca tot ne cream (mai mult sau mai putin constienti) propria realitate, totusi ar fi bine sa o facem dand nastere unor ganduri/intentii/gesturi/atitudini care sa lucreaza pentru noi, asa cum vrem noi, care sa genereaza contexte pe placul nostru. Asta nu inseamna sa traим in stresul si in frica de greseli de gandire sau greseli atitudinale. Nu trebuie sa controlam permanent ce spunem sau gandim si sa ne anulam spontaneitatea. Este suficient sa fim in permanenta constienti de tendintele noastre. Este suficienta aceasta constientizare permanenta astfel incat, in timp, nu vom mai comite nici o greseala de gandire, atitudine sau fapta.

Apoi, daca vedem mai mult decat bani, vacante, relatie de cuplu, casa, masina, viata de familie, etc, ne putem modela constienta astfel incat ea sa genereze credinte care sa ne slujeasca fiinta si dincolo de acceptiunea obisnuita a vietii.

Un pas mai inalt il putem face conectandu-ne constienta la Spirit, si astfel, inspiratia divina, va crea o realitate mentala foarte pura, menita sa ne simplifice viata astfel incat la un moment dat sa ne fie usor sa ne cufundam in realitatea absoluta. Adica sa ne contopim cu Dumnezeu daca admitem ca aceasta este frontiera ultima. Adica iluminarea, trezirea, realizarea.

Singurele momente de autenticitate ale fiintei umane sunt cele de meditatie profunda, de revelatie, de iubire profunda, transpersonala, de inspiratie, de iluminare. Atunci gandul dispare, se intoarce la Dumnezeu, nu mai creeaza efect, este in afara karmei. Ca un cerc ce se inchide imediat. Acolo suntem in punctul zero. Acela e momentul in care ne putem elibera din aceasta roata in care ne simtim hamsteri ce alearga continuu.

Concluzie

Trăim într-un Univers aranjat de noi. E bine să participăm la ordonarea sa și să fim conștienți de faptul că ne compunem realitatea, filmul în care jucăm. Și că putem vindeca trecutul integrând pozitiv faptele și intențiile, dându-le o direcție bună, reintonționându-le și resemnificându-le în felul acesta energia lor va curge pe alt făgaș, acolo unde vrem să construim altceva. Participând la construirea propriei vieti, alegem ce vrem să însemne faptele noastre, cât vrem să ne afecteze, cum vrem să le trăim. Alegem viitorul pe care vrem să-l trăim: mai puțin suferință inutilă, un film mai simplu ca să ne distrage mai puțin atenția de la Universul absolut acolo unde vrem de fapt să ajungem.

Realitatea construită de noi va continua să existe până când și ultimul gând va fi mantuit, se va întoarce la sursa sa, experimentându-l pe Dumnezeu

Dionisie Areopagitul este cea mai mare autoritate în domeniul angeologiei creștine. Opera sa include mai multe cărți legate de lumea îngerilor dintre care: "Ierarhia cerească", "Ierarhia ecleziastică", "Numele divine" și "Epistola". Aceste lucrări s-au bucurat de stimă și admirația majorității figurilor ilustre ale bisericii.

În lucrarea "Ierarhia cerească", regăsim foarte multe referiri în legătură cu "beatificele ierarhii angelice prin care Tatăl Cerească a manifestat plin de generozitate lumina Sa și cu ajutorul cărora noi putem să ne elevăm ființa până la splendoarea Sa absolută".

Ierarhiile cerești, mai spune Dionisie Areopagitul, participă la guvernarea întregii creații și sunt mult mai apropiate de Principiul Divin, reflectând într-o proporție mult mai mare voința divină decât se produce aceasta în cazul oamenilor; într-adevăr "arile Principiului Divin se împlinesc mai întâi în ei și apoi prin ei ni se transmit noua, oamenilor, revelațiile superioare".

Ierarhiile cerești sunt în număr de nouă, la rândul lor subimpartite în trei ordine majore, numite și triade: prima se află cel mai aproape de Dumnezeu și cuprinde

Serafimii, Heruvimii si Tronurile, cei "cu multi ochi si multe aripi". Al doilea ordin este format din Domnii, Virtuti (sau Puteri) si Stapaniri, iar cel de-al treilea ordin este format din Intaietori, Arhangheli si ingeri. Numele fiecarei inteligente ceresti indica caracteristica divina proprie ei.

Membrii ierarhiilor ceresti sunt precum niste oglinzi transparente "apte sa primeasca raza Luminii Principiului Divin, umplandu-se de splendoarea ei si raspandindu-si la randul lor stralucirea catre cei care-i urmeaza din punct de vedere ierarhic. Vorbind despre ierarhia celesta, intelegem prin aceasta o ordonare sacra, imagine a frumusetii si perfectiunii Principiului Divin, care are ca suprema functie desavarsirea propriei sale iluminari si care tinde sa asimileze, atat cat ii este permis la nivelul evolutiv la care se afla, propriul sau Principiu", devenind astfel "colaboratori ai lui Dumnezeu" si dovedind "modul in care cu ajutorul lor, pe cat este cu putinta, se desavarseste activitatea divina."

Ierarhia angelica a Serafimilor

Numele Serafimilor semnifica "aceia care ard" sau mai clar spus "aceia care purifica". Dionisie mai afirma ca: "Neobosita si continua lor miscare in cadrul Realitatii Divine, caldura, fierbinteala, clocotul acestei eterne miscari continue, stabila si ferma, care urmareste sa-i aduca pe subordonatii lor ierarhici la acelasi nivel cu ei, elevandu-le energia, facandu-i sa arda si sa se "inflacareze" pana ating o vibratie egala cu a lor, putere purificatoare de o intensitate asemanatoare cu cea a fulgerului, natura luminoasa si stralucitoare care nu se oculteaza si care nu poate fi stinsa niciodata, luminand orice obscuritate si sublimand tot ceea ce este negativ, aceasta este semnificatia numelui de Serafim."

Ierarhia angelica a Heruvimilor

Numele Heruvimilor semnifica "cunoasterea deplina" sau "efuziunea intelepciunii" . "Cat despre numele heruvimilor, aceasta reveleaza puterea lor de a cunoaste si contempla Divinitatea, capacitatea de a primi darul de lumina cel mai inalt si de a contempla demnitatea Principiului Divin in atotputerea sa originara, capacitatea lor de a se umple de intelepciune si de a comunica, fara invidie, celor din ordinul urmator, propria lor cunoastere."

Ierarhia angelica a Tronurilor

Numele Tronurilor indica vecinatatea tronului divin, fiind vorba deci de entitati foarte inalte care se afla in imediata apropiere a lui Dumnezeu si primesc in maniera directa si imediata perfectiunea si cunoasterea divina. "Cat despre numele Tronurilor, spirite foarte inalte si sublime, acesta ne arata ca ei transcend datorita puritatii lor orice inclinatii negative, ca ei aspira catre varful desavarsirii intr-un mod supraomenesc, ca se dezic ferm de orice atitudine josnica, ca stau intr-un mod ferm si neclintit in jurul Celui Preainalt, ca poarta ceea ce pogoara din Principiul Divin cu un calm de necrezut si in sfarsit ca sunt purtatorii lui Dumnezeu, deschisi sa primeasca darurile sale."

Ierarhia angelica a Domniilor

A doua ierarhie a fiintelor ingeresti cuprinde Domniile, Virtutile sau Puterile si Stapanirile, nume care ne reveleaza caracteristicile lor. "Eu cred", spune Dionisie, "ca numele revelator al sfintelor Domnii ne arata capacitatea lor de elevare, care niciodata nu este diminuata, fiind libera de orice compromis; ele nu coboara, nu raspund niciodata unei realitati dizarmonioase si tiranice, sunt deasupra oricarei aservitati degradante, intra cat mai mult posibil in comuniune cu Principiul Divin."

Ierarhia angelica a Virtutilor

"Numele sfintelor Virtuti semnifica curaj in toate activitatile, un curaj care nu oboseste niciodata sa cumuleze Lumina Principiului Divin si care este intens si ferm orientat spre a-L reflecta pe Dumnezeu in fiinta lor."

Ierarhia angelica a Stapanirilor

"Cat despre numele sfintelor Stapaniri aceasta arata egalitatea in grad cu

Domniile si cu Virtutile, abilitatea de a acumula daruri divine, puteri supraomenești."

Ierarhia angelica a Intaietorilor

A treia ierarhie cerească cuprinde Intaietori, Arhangheli și ingeri. Dionisie spune: "Numele Intaietorilor indică un caracter divin suveran și o putere de comandă, care este în perfectă consonanță cu puterile suverane; ei se modelează după același Principiu Unic, izvor al tuturor principiilor; ei, cu ajutorul bunei coordonări a ierarhiilor suverane, exprimă acest principiu ca Principiu ordonator suveran."

Ierarhia angelica a Arhanghelilor

"Sfântul ordin al Arhanghelilor, prin poziția sa centrală în ierarhie este legată în mod egal atât de sfântii Intaietori cât și de ingeri." Arhanghelii "primesc pe scară ierarhică Lumina Principiului Divin prin intermediul ordinelor primare și le transmit plini de bunătate

ingerilor, care la rândul lor ni le manifestă nouă, ca răspuns la sfintele atitudini ale celor care devin iluminați de Divin."

Ierarhia angelica a ingerilor

"Cu ingerii", spune Dionisie Areopagitul, "se încheie și se completează ordinele Fiintelor cerești, pentru că ingerii, ultimele dintre entitățile cerești, posedă caracterul de mesageri și sunt cei mai apropiați de noi; de aceea, mai mult lor decât celorlalti li se potrivește numele de ingeri, deoarece sarcina lor este aceea de a se ocupa de tot ceea ce este manifestat și mai mult, de lucrurile din lumea aceasta.

Rezumând în final îndatoririle și rolul ierarhiilor cerești, Dionisie Areopagitul afirmă că "Inteligențele cerești sunt toate revelatoare și mesagere a ceea ce le

precede. Cele mai elevate sunt animate direct de Dumnezeu, in timp ce celelalte, fiecare dupa fortele lor sunt sub tutela entitatilor animate de Dumnezeu."

Dionisie acorda atentie si numarului Inteligentelor ceresti si legat de aceasta scrie: "Dupa parerea mea, mai este un lucru care merita o reflexie profunda: traditia Loghia-ei spune despre ingeri ca sunt "mii de milioane" si "zece mii de miriade" – repetand si multiplicand pentru aceasta numerele cele mai mari pe care noi le folosim, cu intentia de a vedea clar, ca ordinele entitatilor ceresti sunt pentru noi incalculabile. Multe sunt, intr-adevar, fericirile manifestate de Inteligentele supraomenești, mult superioare capacității noastre limitate de a numara, definite desavarsit numai de gandul lor si de cunoasterea lor cereasca, supraomeneasca, daruita lor de Principiul Divin omniscient, Izvor al intelepciunii, Principiu Suveran, Cauza Creatoare, Putere care cuprinde si imbratiseaza toate fiintele."

(extras din « ingerii », de Paola Giovetti

OMRAAM MIKHAEL AIVANHOV

Puterea magica a increderii

Banuielile, neincrederea, indoiala sunt forte distructive. Eu nu spun ca nu trebuie sa fiti niciodata neincrezatori sau sa aveti indoieli, nu, orbirea nu este un sfat. Dar vreau sa va atrag atentia asupra fortelor negative pe care fiinta umana le declanseaza si le proiecteaza la randul sau, intretinand in ea neincrederea si banuiala.

Cand banuiti pe cineva, fara a va da seama, il impingeti sa faca ceea ce banuiti. Un sot, de exemplu, o banuieste pe sotia sa ca a fost in bratele unuia sau altuia si o acuza ca a fost infidela. In realitate, nu este adevarat, ea protesteaza, se justifica, dar degeaba, sotul este de o gelozie maladiva si o interogheaza fara incetare asupra celui mai mic gest, ii face scene. Ce se petrece dupa un timp? Aceasta femeie, care a vrut sa ramana fidela sotului ei, ajunge sa-l insele si ea este prima care se mira, nu intelege cum a ajuns sa fie antrenata sa comita un adulter. Este foarte simplu: sotul ei a impins-o: da, prin acuzațiile sale, el a creat

conditii favorabile, a sugestionat-o in planul astral, si saraca, a sfarsit prin a comite acest lucru. Cu toate acestea, ea era cinstita, voia sa reziste... Atunci vedeti cum acesti nefericiti sotii provoaca chiar caderea propriilor lor sotii! Si este la fel pentru un barbat care, fortat sa asculte reprosurile sotiei lui ca o inseala, sfarseste prin a o face. Doar este necesar ca cuvintele sa corespunda realitatii! Cate tragedii si drame au ca origine indoiala, banuielile si lipsa de incredere!

Deci, femeile, barbatii sunt creatorii inconstienti ai binelui si raului. De ce este atat de greu sa inteleaga aceasta lege psihologica si magica? Si asta nu este totul. Cum v-am spus de mai multe ori, trebuie sa tinem cont de faptul ca fiinta umana posedea doua naturi: o natura superioara si o natura inferioara, si efectele pe care le produceti asupra unei fiinte depind deci de fortele pe care le treziti in una sau alta din aceste doua naturi. Atunci cand nu incetati sa emiteti banuieli asupra cuiva, va legati de natura sa inferioara, si nu numai ca o intariti, dar primiti de la ea curenti, si, intr-o zi, veti avea aceleasi defecte si slabiciuni ca si cel asupra caruia ati fost pornit. Daca va ocupati continuu de defectele altora, deschideti in voi insiva o poarta pentru a le lasa sa intre si prin aceasta maniera de a actiona va intarziati propria evolutie.

Cand nu aveti in cap decat viciile si crimele oamenilor, atrageti toate entitatile rele care sunt acolo, la adversarul vostru, vecinul vostru, sau la membrii familiei voastre; atunci sa nu va mirati daca intr-o zi va veti simti degradat. Este un fenomen magic, este foarte simplu. Si contrariul este valabil, de asemenea. Daca va veti decide sa nu va mai ganditi la defectele cuiva, ci sa va legati de virtutile sale, de spiritul sau, fie ca o stie, fie ca nu, se vor stabili legaturi si curenti intre el si voi, si intr-o zi veti ajunge sa aveti calitatile sale. Cand vom cunoaste aceasta lege mare a schimburilor, a osmozei, a fuziunii, vom intelege ca trebuie sa incetam sa ne legam de slabiciunile altora, si din contra, va trebui sa cautam fiinte foarte evaluate pentru a avea schimburi cu ele. Astfel lucreaza cei ce sunt inteligenti. Ceilalti, care sunt biete creaturi slabe, mizerabile, stupide, nu se inversuneaza decat asupra defectelor altora, asupra urateniei altora, fara a sti ce ii asteapta.

Trebuie sa incetati sa mai traiti cu indoieli, banuieli. Va imaginati ca eu traiesc cu indoieli? Nu, de la inceput eu lucrez cu certitudine si incredere, le dau credit oamenilor. Eu stiu ca multi oameni sunt handicapati pentru ca destinul li se impotriveste, dar stiu ca, daca le dau un mic capital, simbolic vorbind, ei vor putea sa-si deschida un mic butic si sa castige atati bani incat sa-mi dea dupa aceea inapoi acest capital, iar apoi vor putea chiar sa-i ajute pe altii. Deci, si ei vor putea sa le dea credit altora pentru ca sa se poata redresa si iesi din

dificultati. Daca Dumnezeu nu ar da credite oamenilor, nici unul dintre ei nu ar putea subzista. Si eu, ma straduiesc sa actionez ca si Dumnezeu. Multi oameni au venit dupa mine, eu vedeam ca sunt doar bieti oameni cumsecade, dar le-am acordat incredere; unii au lucrat, au invatat, si acum imi dau inapoi din ceea ce le-am dat. Daca nu le-as fi dat credit, bietii de ei, s-ar fi chinuit etern.

Fara incredere, nimic nu poate sa mearga. Chiar cand mergeti cu masina voastra, sunteti obligati sa aveti incredere in toti ceilalti conducatori care sunt pe sosea. Daca va ganditi fara incetare: "O, acesta nu stie sa conduca! Acesta ma va lovi!..." veti fi tulburat si voi veti fi cei care va veti arunca peste ei. Increderea este absolut necesara pentru ca totul sa functioneze. Daca voi credeti ca, atunci cand privesc anumite persoane, eu nu vad slabiciunile care sunt acolo, marcate pe fetele lor, va inselati! Sa presupunem insa ca eu nu am nici intuitie nici clarviziune, ca nu am studiat figzionomia si nu va voi spune ceea ce vad. De altfel, nu o spun niciodata, acestea le tin pentru mine. Eu dau credit la toata lumea, acesta este secretul meu. Gratie acestei increderi, am reusit sa fac ceva. Dar nimeni nu vrea sa ma imite. Nu vreti sa intelegeti ca increderea trezeste tot ceea ce este divin la altii.

Cand aveti incredere in cineva, chiar daca este betiv, vicios, slab, aceasta incredere pe care o manifestati il impinge sa se amelioreze pentru a va arata ca nu v-ati inselat asupra nobletii sale. Chiar si un criminal caruia ii aratati incredere va reusi sa se transforme. Increderea dezarmeaza fiintele, dar voi nu vreti sa-i studiatii puterea. Evident, din timp in timp, din cauza increderii voastre, veti avea cateva surprize... Sunt riscurile meseriei! Dar in comparatie cu lucrurile bune pe care le-ati primit, nu merita pentru acestea sa nu aveti incredere. Intr-o lada de pere sau fructe sunt totdeauna cateva care sunt stricate, si pentru aceasta merita sa aruncam toata lada? Printre cei carora le-am aratat incredere, sunt unii care mi-au facut mult rau. Da, dar sunt si mai multi care sunt aici pentru a-mi reda increderea insutit.

Toti cei care nu au inteles rolul magic al increderii sunt prudenti, inchisi, rezervati, banuitori, si trec ca inteligenti. Evident, nimeni nu-i va musca, poate, dar nimeni nu-i va iubi. Atunci, nu merita sa fii putin muscat, impuns, dar pentru a avea in final intreaga lume de partea ta? Poate ca unii nu vor fi la inaltimea increderii voastre si va vor trada... Cui o sa-i spuneti? Dar, sub pretextul ca unii oameni sunt slabi, egoisti, necinstiti, ingrati, trebuie sa-i dispretuim si sa-i respingem, pe toti ceilalti, definitiv? Ei nu, nu este o filozofie buna.

Daca oamenii ar cunoaste legile magice, in ciuda nenorocirilor, in ciuda

accidentelor, in ciuda rautatilor si tradarilor, ei ar continua sa aiba incredere, sa-i lumineze pe altii, sa-i ajute, sa le deschida comorile intregii naturi. Pentru ca, intr-o zi, toate creaturile care le-au facut rau vor plange cu lacrimi amare dandu-si seama ca erau pe cale sa masacreze pe cel mai mare binefacator al lor. Da, atunci cand se vor vedea cat de josnice au fost, nu vor mai sti unde sa se ascunda pentru a plange. Cand am inteles acestea, am ales increderea, dragostea si rabdarea, iar pe toti acei care nu se gandesc decat cum sa-mi sape mormantul incec sa-i suport si continui sa le dau tot ceea ce am mai bun.

In realitate, nu exista o fiinta mai cruda decat un Initiat, pentru ca el a gasit cea mai teribila razbunare. El isi spune: "Toti ceilalti se razbuna cu critici, acuzatii, arme, dar acestea nu sunt eficace. Nu te razbuni cu adevarat pe inamicii tai cautand sa le faci rau, ci continuand sa-i luminezi, sa-i hranesti, pentru ca intr-o zi, cand vor intelege ca au fost marsavi si ingrati, nu vor mai sti cum sa se scuze si sa-si repare greselile."

Eu am decis o data pentru totdeauna sa nu ma ocup de ceea ce fac oamenii. Ma gandesc ca altii, cei ce i-au trimis pe pamant au stiut ce trebuie facut cu ei. Eu nu sunt un judecator si imi fac numai treaba mea. Voi, daca vreti, ocupati-va de tot ceea ce este inferior si negativ in altii, si veti vedea rezultatele! In acest timp, eu ma ocup de fiinta voastra superioara, de Divinitatea care este in voi: vreau sa o eliberez, sa o hranesc si astfel voi castiga intr-o zi intreg Cerul. Da, am o intreaga stiinta in cap. Daca nu o aveam, as fi facut si eu la fel ca toata lumea. Dar gratie cunostintelor mele, gratie acestei lumini pe care mi-a dat-o Dumnezeu, incerc sa beneficiaz de tot ce exista mai minunat. De ce nu v-ati decide sa faceti ca mine?

Realizarea Sinelui - Ramana Maharishi

Realizarea Sinelui - Ramana Maharishi

Discipolul: Cum poti obtine Realizarea Sinelui?

Maestrul: Realizarea Sinelui nu este un lucru care trebuie sa fie obtinut. El este deja in noi. Tot ceea ce trebuie sa facem este sa eliminam ideea „eu nu L-am realizat”. Linistea si pacea inseamna Realizarea Sinelui. Nu exista nici un moment in care Sinele sa nu fie prezent. Atat timp cat mai exista indoieli sau avem sentimentul ca nu L-am realizat, trebuie sa facem eforturi sustinute pentru a elimina complet aceste ganduri. Ele sunt datorate faptului ca realizam o confuzie intre Sine si ceea ce nu

este Sinele. Atunci cand aceasta din urma dispare, Sinele ramane singur. Pentru a-l face loc, este suficient sa elimini din mintea ta aglomeratia. Nu este nevoie sa aduci spatiul necesar luandu-l din alta parte.

Discipolul: Deoarece Realizarea nu este posibila fara Vasanakshaya (anihilarea Vasanas-urilor – tendintelor, latente psihice ce provoaca aparitia dorintelor), cum ar trebui sa realizez aceasta stare in care Vasanas-urile sunt efectiv distruse?



Maestrul: Sunteti in aceasta stare chiar in acest moment.

Discipolul: Aceasta semnifica faptul ca, cufundandu-ma in Sine, Vasanas-urile vor fi distruse pe masura ce ele se prezinta?

Maestrul: Ele se distrug prin ele insele daca veti ramane in starea naturala a cufundarii in Sine.

Discipolul: Cum pot obtine Realizarea Sinelui?

Maestrul: Nu este vorba de a obtine Sinele. Daca ar fi fost ceva care ar fi trebuit cucerit, acest lucru ar fi insemnat ca el nu se gaseste deja aici, acum si de-a pururi. Prin urmare, el nu este permanent. Merita sa depunem atatea eforturi pentru ceva care nu dureaza? De aceea eu spun ca Sinele nu se cucereste.

Sunteti Sinele, sunteti deja Acela. in realitate va ignorati starea naturala de preafericire. Aceasta ignoranta va domina si pune un voal peste Sinele pur care este beatitudine. Eforturile voastre trebuie in mod unic dirijate catre eliminarea acestui voal care este identificarea Sinelui cu corpul, cu mentalul, etc. Ignoranta trebuie sa dispara pentru a lasa loc Sinelui. Realizarea este accesibila tuturor. Ea nu face nici o diferenta intre aspiranti. Singurele obstacole provin din indoielile referitoare la capacitatile voastre si din convingerea ca trebuie sa spuneti „eu nu am realizat”. Trebuie sa eliminati in intregime aceste obstacole.

Discipolul: Ce se intampla in starea de Samadhi? Mai subzista gandirea in aceasta stare?

Maestrul: Doar Shamadhi ne permite sa descoperim adevarul. Gandurile arunca un voal asupra Realitatii pe care, de aceea, este imposibil sa o atingem in intregime in alte stari decat aceea de Samadhi. in Samadhi nu mai supravietuieste decat un singur si unic sentiment: „Eu sunt” care exclude orice alt gand. „Eu sunt” inseamna „a ramane mereu in pace”.

Discipolul: Ce trebuie sa fac .pentru a obtine din nou starea de Samadhi si pentru a regasi Pacea pe care o simt aici?

Maestrul: Experienta prezenta este datorata influentei ambiantei in care sunteti integrat aici. Regasiti aceeasi stare atunci cand sunteti departe? Aceasta este, pentru moment, o stare tranzitorie, iar practica este indispensabila pentru ca ea sa devina permanenta.

Discipolul: Exista momente in care stralucesc bruste lumini pe fondul unei constiinte al carei centru este la exteriorul eu-lui obisnuit si care pare sa cuprinda totalitatea. in mod independent de orice concept filosofic, cum ma sfatuiti sa actionez pentru a obtine, mentine si accentua aceste mult prea rare iluminari? Abhyasa (practica spirituala) pentru atingerea unor asemenea experiente implica in mod obligatoriu retragerea (izolarea)?

Maestrul: La exterior... Cine traieste experienta unui exterior si a unui interior? Ele sunt concomitente in existenta subiectului si a obiectului. Dar, cine din nou, este constient de acestea din urma? Dupa un examen profund veti descoperii ca ele n-au fost niciodata decat unul singur: subiectul. Cautati atunci cine poate fi acest subiect unic. Aceasta analiza va sfarsi prin a va conduce catre pura constiinta, dincolo de subiect. Ceea ce numiti „eul obisnuit” este mentalul. Stramtele limitari cuprind acest mental in timp ce constiinta pura este dincolo de orice limitare. Putem ajunge la ea printr-o cautare de felul celei pe care eu deja am mentionat-o.

A obtine - Sinele este mereu acolo. N-aveti decat un singur lucru de facut, acela de a elimina valul care il ascunde.

A mentine - Sinele, din momentul in care a fost realizat, devine experienta noastra directa si imediata.

Retragerea - A ramane in Sine inseamna singuratate. Nimic nu este strain Sinelui. Retragerea implica trecerea intr-un loc sau dintr-o stare in alta. Dar nici una nici alta nu pot fi exterioare Sinelui. Totul este Sine; retragerea este imposibila pentru ca este de neconceput.

Abhyasa - inseamna a nu lasa sa vina in minte nimic care sa perturbe pacea inerenta a Sinelui. Dar, sunteti mereu in aceasta stare naturala, fie ca practicati sau nu Abhyasa. A ramane asa cum sunteti, fara intrebari si indoieli, aceasta va este starea naturala.

Discipolul: atunci cand este traita starea de Samadhi, pot fi obtinute in acelasi timp si Siddhis-urile?

Maestrul: Pentru a manifeste Siddhis-urile trebuie ca alte persoane sa le recunoasca. Orice persoana care isi arata astfel (fara discernamant) puterile sale, nu poate fi un Jnani (eliberat) Prin urmare, Siddhis-urile nu merita nici macar umbra unui gand. Jnana (cunoasterea ultima), trebuie sa fie unicul scop al cautarii voastre.

Discipolul: Realizarea mea ii ajuta pe ceilalti?

Maestrul: Da, acesta este serviciul cel mai mare pe care puteti sa li-l faceti. Cel care a descoperit mari adevaruri a ajuns in profunzimile tacute ale Sinelui. Dar nu exista nici un „altul” care trebuie sa-l ajute. Fiinta realizata vede doar Sinele, precum aurarul nu este atent decat la aurul bijuteriilor ornate cu pietre pretioase care i se dau pentru evaluare. Atunci cand va

identificati cu corpul, sunteti de asemenea in mod fatal constient de nume si forme. Dar atunci cand transcendeti corpul, dispare, de asemenea, si ideea de „ceilalti.” Fiinta Realizata vede ca lumea nu difera de ea insasi.

Discipolul: Nu ar fi preferabil ca sfintii (fiintele realizate) sa traiasca in prezenta celorlalti?

Maestrul: Pentru ei nu exista „altul” langa care sa poata trai. Sinele este unica realitate.

Discipolul: dar nu trebuie sa incerc sa ajut lumea care sufera?

Maestrul: Forta care va creat, a creat de asemenea si lumea. Daca ea are grija de voi, ea poate tot atat de bine sa aiba grija si de lume. Deoarece Dumnezeu a creat lumea, este treaba Lui sa se ocupe de ea, nu a dumneavoastra .

Discipolul: Si datoria noastra de patrioti?

Maestrul: datoria voastra consta in A FI si nu in a fi ceva sau altceva. "Eu sunt cel care sunt" – iata esenta intregului adevar. Metoda poate fi rezumata la fraza: "A ramane in Pace". Si ce semnifica pacea? Ea vrea sa spuna „Distruge natura ta inferioara”, deoarece fiecare nume si fiecare forma sunt o cauza de tulburare a pacii. „Eu–Eu” este Sinele. „Eu sunt aceasta” este ego-ul. Atunci cand „Eu-l” ramane singur si unic, el este Sinele. Atunci cand se uita pe sine si spune „Eu sunt acesta sau acela, eu sunt ca acesta sau acela”, atunci este ego-ul.

Discipolul: Atunci cine este Dumnezeu?

Maestrul: Sinele este Dumnezeu. Sentimentul „Eu sunt” este

Dumnezeu. Daca Dumnezeu ar fi exterior Sinelui, ar fi existat un Dumnezeu lipsit de Sine, si un Sine lipsit de Dumnezeu, ceea ce este absurd. Tot ceea ce este necesar pentru Realizarea Sinelui este de A FI IMPACAT. Ce poate fi mai usor? De aceea Atma-Vidya este calea cea mai usor de urmat.



Compasiunea

"Compasiunea inseamna, in fond, sa accepti greselile oamenilor, slabiciunile lor, sa nu astepti ca ei sa se comporte precum zeii. Aceasta pretentie este o cruzime, pentru ca ei nu vor fi capabili sa se comporte ca niste zei, iar apoi vor decada atat in ochii tai, cat si in proprii lor ochi. Nu vor mai avea respect de sine. I ai schilodit in mod periculos, stirbindu-le demnitatea.

Unul dintre lucrurile de baza ale compasiunii este sa daruiesti oamenilor demnitatea, sa-i faci pe toti constienti de faptul ca ceea ce s-a petrecut cu tine se poate si cu ei; ca nimeni nu este un caz fara speranta, nimeni nu este vrednic, iar iluminarea nu este ceva care se merita, ci chiar natura ta. Dar aceste cuvinte trebuie sa se faca auzite de la o persoana iluminata, doar atunci pot induce incredere. Daca vin de la un invatat neiluminat, vorbele nu pot da nastere increderii. Cuvantul rostit de omul iluminat incepe sa respire, incepe sa aiba propria inima care bate. El prinde viata, merge direct catre inima ta - nu este doar o gimnastica intelectuala.

Cu invatatii, este altceva. Ei nu sunt siguri de ceea ce sustin ei insisi, de lucrurile despre care scriu. Traiesc in aceeaasi nesiguranta ca si tine. Buddha Gautam reprezinta unul dintre punctele de referinta din evolutia constiintei; contributia sa este imensa, incomensurabila. Iar din contributia lui, ideea de compasiune este cea mai importanta. Dar trebuie sa ai in minte faptul ca, daca simti compasiune, nu inseamna ca te ai inaltat mai mult; daca uiti asta, vei strica totul. Vei transforma intreaga lucrare in ceva egoist. Adu-ti aminte sa nu umilesti persoana de langa tine cu compasiunea ta; altfel, nu vei simti compasiune in spatele cuvintelor, te vei bucura de umilinta pe care i-o vei aduce. Trebuie sa intelegi ce inseamna compasiunea, ca este dragostea ajunsa la maturitate.. ..

Dar ai grija sa nu sprijini niciodata ceva care lucreaza impotriva compasiunii.

Gelozia,concuren ta,lupta pentru dominatie-toate acestea se impotrivesc compasiunii. Si iti vei da seama imediat de acest lucru,caci compasiunea ta va incepe sa sovaie.Iti poti otravi compasiune cu lucruri stupide,carenu iti aduc nimic in afar de anxietate,chin, lupta,si pura risipire a unei vieti extraordinar de pretioase.O istorioara frumoasa pentru tine:Paddy a ajuns acasa cu o ora mai devreme de obicei si a gasit o pe sotia lui goala pe pat.

Cand a intrebat o de ce sta in felul acesta,ea a raspuns:-protestez pentru ca nu am nici o haina frumoasa pe care sa o imbrac.Atunci Paddy a deschis usa dulapuli,spunand:-dar ai destule.priveste aici.Uite o rochie galbena,una rosie,o rochie inflorata,un costum cu pantaloni... salut,Billy! Si a continuat:o rochie verde...Aceasta este compasiunea! Este compasiune fata de sotia sa,si compasiune pentru amantul sotiei.Nici vorba de gelozie,nici lupta,un simplu:"Salut, Billy!ce mai faci?"si a continuat.Nici macar nu intreaba:"Ce cauti in dulapul meu?".Nici jigniri aduse sotiei..."

Osho

Fragmente din cartea Conversatii cu Dumnezeu - Un dialog neobisnuit

de Neale Donald Walsch

Episodul 3:

- Sub ce forma sau infatisare ai vrea sa apar?

- Sub forma sau infatisarea pe care o ai Tu cu adevarat.

- Aceasta ar fi imposibil, deoarece Eu nu am o forma sau infatisare pe care tu sa le poti intelege. As putea adopta o forma sau o infatisare pe care tu le-ai putea intelege, dar atunci toata lumea ar presupune ca ceea ce ei vad este unica forma sau infatisare a lui Dumnezeu, mai degraba decat una din multele forme sau infatisari ale lui Dumnezeu.

Oamenii cred ca Eu sunt ceea ce ei vad, mai degraba decat ceea ce ei nu vad. Dar Eu sunt Marele Nevazut, nu felul in care apar Eu intr-un anumit moment. Ca

sa zic asa, Eu sunt ceea ce Eu nu sunt. Eu vin din aceasta stare de Eu nu sunt si la ea Ma intorc intotdeauna. Totusi, cand Eu apar intr-o anumita forma sau alta - o forma in care Eu cred ca oamenii Ma pot intelege, ei Imi atribuie aceea forma pentru totdeauna. Daca as aparea altor oameni in orice alta forma, primii ar spune ca nu am fost Eu, pentru ca acum nu arat la fel si nici nu spun aceleasi lucruri, asa incat, cum as putea fi Eu?

Vezi deci ca nu conteaza in ce forma sau in ce mod Ma arat - orice mod as alege si orice forma as lua, nici una nu ar fi de necontestat.

- Ce regula elementara aplica Dumnezeu pentru a decide?

- Daca tu crezi ca Dumnezeu este cel care creeaza si care decide toate lucrurile in viata ta, gresesti. Dumnezeu este observator, nu creator. Si Dumnezeu e gata sa te ajute sa-ti traiesti viata, dar nu in modul in care te-ai asteptat tu.

Functia lui Dumnezeu nu este sa faca sau sa desfacă circumstantele sau conditiile vietii tale.

Dumnezeu te-a creat pe tine dupa chipul si asemanarea lui Dumnezeu. Tu ai creat restul prin puterea pe care Dumnezeu ti-a dat-o. Dumnezeu a creat procesul vietii si viata insasi asa cum o cunosti. Totusi, Dumnezeu si-a dat liberul arbitru sa dispui cum vrei de viata ta.

In acest sens, ceea ce vrei tu pentru tine este ceea ce vrea Dumnezeu pentru tine.

**Tu iti traiesti viata asa cum vrei sa o traiesti;
Eu nu am nici o preferinta.**

Aceasta este marea amagire pe care ti-ai asumat-o: ca lui Dumnezeu li pasa, intr-un fel sau altul, de ceea ce faci tu.

Mie nu-Mi pasa de ceea ce faci tu si tie ti-e greu sa auzi aceasta.

Dar, iti pasa tie de ce fac copii tai atunci cand ii trimiti afara sa se joace? E o chestiune de mare importanta pentru tine daca joaca leapsa, v-ati ascunselea sau mima? Nu, nu este, pentru ca tu stii ca ei sunt in perfecta siguranta. I-ai asezat intr-un loc pe care-l consideri prietenos si absolut in regula. Bineinteles ca spera intotdeauna ca nu se vor rani.

Iar daca se intampla, esti mereu prezent sa le sari in ajutor, sa-i oblojesti, sa-i faci sa se simta iarasi in siguranta, sa fie iar fericiti, sa mearga iarasi la joaca si data viitoare. Si nici data viitoare nu-ti va pasa daca joaca v-ati ascunselea sau mima. Le vei spune, desigur, care jocuri sunt periculoase. Dar nu poti sa-ti opresti copiii de la a face lucruri periculoase. Nu intotdeauna. Nu pentru totdeauna. Nu in fiecare clipa de acum si pana la moarte. Parintii intelepti stiu aceasta.

- Totusi, parintii nu inceteaza sa-si faca griji in ceea ce priveste consecintele.

- Totusi, lui Dumnezeu, intr-un anumit sens, nu-l pasa nici macar de rezultate. Nu de rezultatul suprem.
Aceasta, pentru ca rezultatul suprem este sigur.

Si aici este a doua mare amagire a omului: ca exista dubii asupra rezultatului vietii. Acest dubiu asupra rezultatului suprem este cel care a creat cel mai mare dusman al vostru: frica.

Pentru ca aveti dubii in privinta rezultatului, atunci trebuie ca aveti dubii asupra Creatorului - trebuie sa va indoiti de Dumnezeu.

Si daca va indoiti de Dumnezeu, atunci, obligatoriu, traiti in frica si vinovatie toata viata.

Daca va indoiti asupra intentiilor lui Dumnezeu - si asupra capacitatii lui Dumnezeu de a produce acest rezultat suprem - atunci cum va puteti relaxa vreodata? Cum va puteti gasi cu adevarat pacea?

Totusi, Dumnezeu are o putere totala de a potrivi intentiile cu rezultatele. Voi nu puteti si nu vreti sa credeti in aceasta (chiar daca pretindeti ca Dumnezeu este atotputernic) si astfel trebuie sa va creati in imaginatie o putere egala cu Dumnezeu, pentru ca sa puteti gasi un mod de a contracara vointa lui Dumnezeu.

Si, astfel, ati creat in mitologia voastra fiinta numita „diavol”.

Ati imaginat un Dumnezeu in razboi cu aceasta fiinta, (crezand ca Dumnezeu rezolva problemele la fel ca voi). In cele din urma, v-ati imaginat chiar ca Dumnezeu ar putea pierde acest razboi.

Toate acestea neaga tot ceea ce spuneti voi ca stiti despre Dumnezeu, dar nu conteaza. Va traiti iluzia voastra si, astfel, va traiti frica - si toate acestea din decizia de a va indoi de Dumnezeu.

Dar daca ati lua o noua decizie? Care ar fi atunci rezultatul? Adevar va spun Eu voua: ati trai asa cum a trait Buddha. Cum a trait Iisus. Cum a trait fiecare sfant pe care l-ati venerat vreodata.

Este in natura oamenilor sa iubeasca - apoi sa distruga, apoi sa iubeasca din nou - ceea ce ei pretuiesc cel mai mult.

- Dar de ce? De ce facem noi asta?

- Toate actiunile oamenilor sunt motivate la nivelul cel mai profund de una din cele doua emotii - frica sau dragostea.

Exista, intr-adevar, numai doua emotii - numai doua cuvinte in limbajul sufletului.

Acestea sunt capetele opuse ale marii polaritati pe care Eu am creat-o cand am produs universul si lumea voastra, asa cum o stiti astazi.

Acestea sunt cele doua puncte - Alfa si Omega - care permit existenta sistemului pe care voi il numiti „relativitate” . Fara aceste doua puncte, fara aceste doua notiuni, nu ar putea sa existe nici o alta idee. Fiecare gand omenesc, fiecare actiune umana se bazeaza fie pe dragoste, fie pe frica.

Nu exista nici o alta motivatie umana si toate celelalte idei deriva din acestea doua. Ele sunt, pur si simplu, versiuni diferite -aspecte diversificate ale aceleiasi teme.

Gandeste-te profund la ce ti-am spus si vei vedea ca este adevarat.

Acesta este ceea ce Eu am numit Gandul care Sponsorizeaza. Este fie un gand de dragoste, fie unul de frica. Este gandul din spatele gandului din spatele gandului. Este primul gand. Este prima forta.

Este energia primara care conduce locomotiva experientei umane.Si iata modul in care comportamentul uman produce o experienta repetata dupa o experienta repetata; este intotdeauna motivul pentru care oamenii iubesc, apoi distrug, apoi iubesc din nou: intotdeauna exista aceasta trecere de la o emotie la alta.

**Dragostea sponsorizeaza
frica, sponsorizeaza dragostea, sponsorizeaza frica**

Iar motivul se afla in prima minciuna – minciuna pe care o consideri ca adevarul despre Dumnezeu - ca nu poti avea incredere in Dumnezeu;

ca nu poti sa te bazezi pe dragostea lui Dumnezeu; ca Dumnezeu te accepta in mod conditionat; ca, astfel, exista dubii asupra rezultatului suprem. Pentru ca, daca nu poti sa te bazezi pe faptul ca dragostea lui Dumnezeu este intotdeauna prezenta, atunci pe a cui dragoste te poti baza? Daca Dumnezeu da inapoi atunci cand tu nu te comporti cum trebuie, n-o sa faca la fel si simpli muritori?...

Si, astfel, in momentul in care tu fagaduiesti dragostea cea mai inalta, iti recunosti, de fapt, cea mai mare frica.

Pentru ca, primul lucru care te ingrijoreaza dupa ce spui „te iubesc” este daca ti se va raspunde la fel. Si, daca ti se raspunde la fel, incepi imediat sa-ti faci griji ca vei pierde dragostea pe care abia ai gasit-o. Si, astfel, orice actiune devine o

reactie - aparare impotriva pierderii - asa cum incepi sa te aperi impotriva pierderii lui Dumnezeu.

Totusi, daca ai stii Cine Esti - ca tu esti cea mai minunata, mai deosebita, mai splendida fiinta pe care Dumnezeu a creat-o vreodata, nu ti-ar fi niciodata frica. Pentru ca, cine ar putea respinge o astfel de maretie?

RASPUNSUL LA RUGACIUNE

Dincolo de idealul propriei vietii, care poate fi mai mult sau mai putin clar constientizat si exprimat, fiecare dintre noi doreste tot timpul ceva. De ideal te poti apropia, il poti urma, poti merge spre el, dar nu-l poti implini in totalitate. Idealul are esenta stelei polare si nu a fructului gata sa fie cules si savurat.

intr-un fel, idealul este transcendent si imanent, apartine deopotriva timpului si spatiului uman, dar le si depaseste pe amandoua. Cu dorintele noastre, lucrurile stau insa altfel: ele fac parte din spatiul si timpul vietii noastre. intr-un fel, ele sunt fructele care ne jaloneaza calea, pe care le culegem si care ne hranesc in timp ce ne urmam drumul spre Ideal.

Iata de ce, in momentul in care dispare dorinta, dispare (mai devreme sau mai tarziu), viata insasi, fiindca dorinta este aceea care ne ancoreaza si ne sustine in existenta. in ansamblu, exista doua mari atitudini fata de dorinta: filosofia orientala se bazeaza pe ecuatie: suferinta se naste din dorinta, prin urmare renuntarea la dorinta exprima linistea, odihna in sanul Creatorului, nirvana, pe care necunoscatorii o identifica superficial cu "stingerea"personalitatii (in realitate, termenul inseamna stingerea suferintei si implicit, fericirea nesfarsita; cel ajuns in starea de nirvana este in acelasi timp constient de propria-i persoana [deci se pastreaza constiinta de sine] dar in acelasi timp il cunoaste in si prin iubire pe Creatorul Divin).

Filosofia occidentala nuanteaza in tragic ideea de dorinta, adaugandu-i atributul pacatului. Mergand pe aceasta logica, inseamna insa ca orice rugaciune pentru implinirea unei dorinte constituie un pacat.

Si stiti la ce duce aceasta? Rugaciunea inseamna nu atat cuvintele pe care le rostim, cat ceea ce este in acel moment in sufletul nostru: adevarata rugaciune este aceea a inimii.

Iata de ce, daca in inima noastra avem constiinta pacatului si ideea ca orice am face suntem pacatosi si Dumnezeu ne pedepseste atunci iata ce anume se implineste: nu cuvintele pe care le rostim, ci convingerea din sufletul nostru ca meritam pedeapsa divina. Dar suntem crestini tocmai fiindca am primit dovada suprema a iubirii lui Dumnezeu fata de noi. Daca acceptam ideea ca Dumnezeu "ne pedepseste" sau "se razbuna" pe noi, atunci, pe de o parte, ar trebui sa renuntam la rugaciune - fiindca nu avem cum sa-L induplecam, dar pe de alta parte ne pierdem insasi calitatea de crestini, fiindca, in felul acesta negam esenta credintei noastre care este iubirea nesfarsita a lui Dumnezeu fata de Creatia Sa.

Si totusi, de ce nu se implinesc totdeauna rugaciunile noastre?

Ceea ce am spus mai sus oglindeste imperfectiunea modului in care ne rugam.

Iisus ne invata ca atunci cand cerem un lucru, sa credem ca l-am si dobandit; daca vom crede, atunci cand ne rugam, ca nu meritam sa-l primim, pentru ca, de exemplu, Dumnezeu ne pedepseste, atunci implicit refuzam sa primim ceea ce dorim - si anulam noi insine propria noastra rugaciune; dar chiar atunci cand sufletul si gandul nostru sunt una, nu intotdeauna rugaciunea se implineste.

De ce? Pentru ca drumul vietii noastre este o suita de lectii si primim ceea ce ne este necesar, iar ceea ce dorim nu neaparat este si spre binele nostru. Se spune doar, de atatea ori: cand Dumnezeu vrea sa ne pedepseasca, ne implineste dorintele.

Pe de alta parte, orice lucru, orice fenomen, orice eveniment aici, pe Pamant, are chipul lui Ianus - zeul cel cu doua fete din mitologia romana: nimic nu e numai bun sau numai rau, in orice rau exista un bine si in orice bine... exista si un rau, ascuns.

Ratiunea si intuitia, adica mintea si sufletul nostru, ne ajuta sa le descoperim.

Daca adevarata fericire consta nu atat in a avea parte de bine, cat in a sti sa te folosesti in bine de ceea ce ai, atunci adevarata credinta consta in a percepe cu propriul suflet ca tot ceea ce ne este dat, este dat spre binele nostru. Dar ca sa ne obisnuim sa sesizam acest Bine, izvorat din iubirea lui Dumnezeu fata de noi, trebuie sa invatam, la randul nostru, lectia absoluta pe care ne-o ofera fiecare clipa a vietii: iubirea.

Caracteristici ale starii de Iluminare

- starea de disolutie extatica a ego-ului**
- detasarea de corpul fizic**
- starea de libertate foarte speciala - o libertate intrinseca, neconditionata de ceea ce va urma, o libertate care este dincolo de ceva anume. Este ca o nebunie insa este o nebunie divina (legata doar de Dumnezeu)**
- perceptia nondualista interior-exterior**
- unitatea cu tot ceea ce exista**
- savoarea extatica a Iluminarii (Amrita, Ambrozia Divina, Soma)**
- constientizarea Realitatii Ultime care exista in spatele a toata creatia**
- starea de mister prin care simtim ca totul este real si viu (putem vedea care este iluzia acestei lumi si cum exista ea insa nu o putem explica de ce este asa)**
- atemporalitatea, perceptia trecut-prezent- viitor nu mai exista. Doar acum. (Stim ce este Timpul, insa ce este Eternitatea? Ce inseamna 1.000.000 de ani pentru Eternitate??)**
- stare de Omniprezenta care imbratiseaza mereu totul si este perceputa ca fiind Sacra si Divina! Este o prezenta tacuta, deodata totul a devenit Viu, simtim prezenta a ceva - Dumnezeu!**
- Trairea simultana individual si cosmic**

- Prezenta si existenta Luminii
- Radierea unei lumini specifice in corp si in afara lui

Spontaneitatea aparitiei starii de Iluminare

Sunt cateva evenimente ce preced Starea de Iluminare:

- tendinta spre detasare completa
- schimbarea valorilor personale
- disparitia fricii fata de Moarte
- starea de iubire si compasiune traite mai mereu

Practica spirituala poate sa ne aduca efecte in viata noastra insa daca e facuta de ego si cu ego atunci va ramane cu ego-ul: daca e rezultatul Gratiei Divine atunci va duce la Gratia Divina Suprema.

Arta de a Darui este un element esential pentru a atinge Iluminarea. Cum sa dai totul fara (aparent) a nu castiga nimic! si nu cum sa iei la maxim de la viata de la ceilalti si sa dai cat mai putin! Este important sa daruim total, constient si neconditionat! Ego-ul exista in momentele de inconstienta. Cand suntem constienti ego-ul nu poate exista, nu are loc. Ego-ul isi ofera serviciile: “da-mi mie sa fac asta” (ceva mic la inceput iar mai apoi, treptat tot mai multe). Si daca ne lasam pacaliti de el, ne ia toata viata iar noi devenim prea lenesi sau obedienti fata de ego. De fapt daca suntem constienti in fiecare clipa pe care o traim nu mai este nevoie de ego!

Noi ne dam pe “mainile” ego-ului Viata si ...Viata nu mai este Viata ci Moarte! Daca apelam la ego sa o facem constient: „fa asta pentru mine si vezi ca sunt cu ochii pe tine sa nu o iei razna, asa cum vrei tu!”

Experimentarea Starii de Iluminare este in stransa legatura cu cele 10 principii spirituale fundamentale pe care trebuie sa le aplicam si dupa care trebuie sa traim (avem nevoie de multe exercitii pentru a intelege ca nu avem nevoie de ele!!!).

Aceste 10 principii de orientare sau ghidare sunt de bun simt. Ele sunt Universale, nu apartin unei religii deoarece Starea de Iluminare nu apartine nici unei religii. Am putea spune ca ele sunt Filosofia Transpersonala.

IDENTIFICAREA SI DENUMIREA POSTULUI

DENUMIREA POSTULUI

Sef magazin

2.

INTEGRARE IN STRUCTURA ORGANIZATORICA

DIRECTIA / DEPARTAMENT

Comercial-marketing

SUBORDONARE

ESTE SUBORDONAT:

- Sefului departamentului vanzari
- Directorului General
- Directorului tehnic

ARE IN SUBORDINE:

RELATII

Functionale

- colaboreaza cu clientii si furnizorii interni ai societatii, transportatori, distribuitori zonali, importatori, etc.

De colaborare

- cu toate compartimentele societatii

De reprezentare

- reprezinta interesele societatii in limita competentei acordate

3.

CONDITII NECESARE OCUPARII POSTULUI

Pregatirea de baza

- studii medii

Pregatirea de specialitate

Experienta

- experienta in vanzari
- carnet de conducere categoria B

Limbi straine

- Engleza satisfacator

Abilitati in utilizarea calculatoarelor

- Cunostinte operare PC

Autorizari speciale necesare ocuparii postului

- Sa nu aiba cazier

Cunostinte / abilitatile speciale

4.

LIMITE DE AUTORITATE

5.

PROGRAM DE LUCRU

Program de lucru

(schimb de zi, 2 sch., 3 sch., flexibil)

- schimb de zi

Deplasari in afara societatii

(frecvente/ocasionale)

- Ocazionale

6.

MENTIUNI SPECIALE

- Restrictii relative la varsta;
- starea de sanatate

7.

ATRIBUTIILE SI SARCINILE POSTULUI

- raspunde de aprovizionarea gestiunilor din [magazinele](#) companiei, urmarind rulajul fiecarei gestiuni;
- va raspunde de intocmirea comenzilor catre furnizori, tinand seama de stocurile existente;
- va rapunde si va urmari ca in gestiuni sa nu intre [produse](#) necomandate sau necorespunzatoare calitativ de la furnizori carora in prealabil nu li s-au aprobat conditiile de colaborare;
- acorda asistenta tehnica sefilor de nivel si gestionarilor in ceea ce priveste calitatea produselor, marcarea, etichetarea, functionarea, etc.;
- participa la targurile si expozitiile care se organizeaza in vederea contractarii marfurilor;
- organizeaza deplasarile sefilor de nivel si gestionarilor in vederea achizitionarii marfurilor, iar atunci cand este cazul participa si directorul de magazin;
- restituie sau schimba marfurile cu vanzare lenta sau cu vicii ascunse;
- analizeaza si propune conducerii companiei casarea produselor degradate, reducerea preturilor la marfuri lent si greu vandabile si intocmeste documentatia in vederea casarii sau reducerii preturilor acestora;
- urmareste ca toate marfurile intrate in magazinele companiei sa fie insotite de documente conform legislatiei in vigoare;
- urmareste intocmirea documentelor primare de catre vanzatori sai gestionari;
- asigura coordonarea intre diferitele instrumente de desfacere: oferta, politica de preturi, incurajarea vanzarilor, metode de livrare sau aprovizionare;
- raspunde de respectarea legalitatii tuturor operatiilor comerciale;
- promoveaza politici de pret care sa duca la eficientizarea activitatii comerciale, la largirea clientelei stabile;
- urmareste preturile practicate de concurenta analizand posibilitatea modificarii preturilor proprii in functie de cele ale concurentei in scopul obtinerii de profit maxim prin cresterea vanzarilor;
- urmareste in permanenta evolutia stocurilor pe gestiuni, luand masurile care se impun in functie de evolutia acestora;
- asigura baza de date necesara firmei privind piata, cererea si [oferta](#)

concurrentei;

- întocmeste fișa cu cerințele postului pentru personalul din subordine, precizând atribuțiile, răspunderile și condițiile pe care trebuie să le îndeplinească cel care ocupă postul respectiv;
- instruieste personalul din subordine în conformitate cu normele de protecția muncii, normele PSI și Regulamentul de ordine interioară;
- își însușește cunoștințele referitoare din punct de vedere legal la cerințele și documentele necesare pentru diferite categorii de marfuri;
- respectă regulile de ordine interioară și disciplina muncii în societate;
- promovează o atitudine colegială față de salariații societății și relații principale și cordiale de colaborare cu terți;
- respectă programul de lucru, răspunde cerințelor unui program flexibil de lucru;
- respectă normele de securitate a muncii, normele PSI și prevederile legale referitoare la secretul de serviciu;
- urmărește respectarea normelor de igienă la [locul de muncă](#) impuse de legislația în vigoare și de conducerea societății;
- se angajează sub sancțiunea desfacerii contractului de muncă să nu desfășoare concurență nelegală față de societate și să nu fie administrator sau acționar principal la o societate comercială cu obiect de [activitate](#) similar
- asigură îndeplinirea oricăror sarcini considerate oportune de către conducerea societății;
- răspunde disciplinar, material și penal după caz de neîndeplinirea atribuțiilor ce-i revin.

Titular post:

1. Responsabilitati si sarcini:

Activitati principale:

- *Urmărirea zilnică a activității personalului aflat în subordine pentru asigurarea aplicării corecte a procedurilor operationale de achiziții și aprovizionare/livrare;*
- *Organizarea departamentului Comercial pe criterii de “cost efficiency”, în vederea optimizării activității de aprovizionare/livrare a marfii către rețeaua de magazine;*
- *Stabilirea strategiei specifice fiecărui magazin pentru implementarea/urmărirea stocului optim și a tuturor procedurilor comerciale prevăzute.*

Sarcini și îndatoriri specifice:

- *Asigurarea buclei de feed-back în urmărirea aplicării procedurilor comerciale și a stocurilor optime;*
- *Stabilirea unor relații bune cu furnizorii, pentru rezolvarea în timp util și în bune condiții a tuturor problemelor ocazionale;*
- *Prospectarea pieței de profil și a condițiilor de achiziții/livrare în vederea optimizării continue a stocurilor, având ca scop final obținerea unei rotații bune ale acestora și realizarea de profituri (protecția marginii).*

Responsabilitati ale postului:

- *Răspunde pentru calitatea negocierii contractelor/actelor adiționale cu furnizorii;*
- *Își asumă responsabilitatea pentru propunerile de noi furnizori, după ce a verificat poziția în piață și standardele serviciilor oferite de către aceștia;*
- *Răspunde pentru calitatea activității personalului aflat în subordine și pentru fluxul operational la nivelul departamentului pe care-l conduce.*

Autoritatea postului:

- *Coordonează întreaga activitate comercială a rețelei de magazine pe centre de profit;*
- *Transmite către Directorul de vânzări & marketing raportările (săptămânale, lunare) privind vânzarile, planul de acțiune pentru creșterea vânzărilor, furnizorii noi etc. (Toate*

tipurile de raportari vor fi descrise in anexe separate.);

• Concepe impreuna cu Ddirectorul general strategiile comerciale prioritare in vederea atingerii target-urilor stabilite.

12. Sanctiuni pentru nerespectarea fisei postului sau a anexelor acestora:

Descriere companie: Compania Altex s-a infiintat in anul 1992 si are un capital in totalitate romanesc. In cei peste 15 ani de existenta, compania a avut o evolutie spectaculoasa.

Grupul Altex este acum cel mai puternic jucator pe piata de retail din Romania prin reseaua de peste 60 magazine, deschise in peste 70 de orase.

Media Galaxy este primul electrocomplex din Romania cu 17 magazine in tara.

Din grupul Altex mai fac parte companiile 8TIM, Credex, Cometex, Complet Electro Serv si Digit'Up

Descriere job: ALTEX angajeaza pentru magazinul sau persoane dinamice si motivate sa se alature liderului pietei de electronice, electrocasnice, IT&C si multimedia din Romania.

Te invitam sa faci parte dintr-o echipa pentru care clientul este intotdeauna pe primul loc, obiectivul nostru fiind sa oferim cele mai bune solutii si servicii.

Stim ca indeplinirea promisiunilor depinde cel mai mult de noi.

Daca si tu crezi in acest obiectiv aplica acum pentru postul de Director Magazin.

Obiectiv:

Asigura, conduce si supervizeaza intreaga activitate din cadrul magazinului

Principalele responsabilitati:

- Planifica bugetul la nivel de categorie de produse (profit, margine, rotatia stocului) in concordanta cu balanta de profit & pierderi a magazinului
 - Stabileste grila de produse pe fiecare categorie
 - Stabileste grila de produse exclusive si strategice in functie de strategia regionala
 - Optimizeaza profitabilitatea magazinului pana la nivel de categorie
 - Raspunde de valoarea stocului si indicatorii de performanta ai acestuia (rotatie, produse in lichidare, margine, etc)
 - Supervizeaza identitatea vizuala a magazinului (merchandising).
 - Analizeaza competitia din aria de acoperire
 - Intocmeste rapoarte de vanzari
 - Coordoneaza echipa din subordine si verifica respectarea regulamentului de ordine interioara
 - Verifica modul de prezentare a promotiilor in desfasurare, prezenta materialelor publicitare si modul de respectare a semnalizarilor de marketing
 - Coordoneaza activitatile economica, administrativa si de resurse umane de la nivelul magazinului
 - Reprezinta magazinul in relatia cu tertii
- Cerinte:**
- Studii superioare finalizate
 - Minim 3 ani experienta intr-o pozitie manageriala, de preferat intr-un domeniu similar (electrocasnice, electronice, telecomunicatii, IT)
 - Bune abilitati de management si de coordonare a unei echipe
 - Orientare catre rezultate
 - Excelente abilitati organizatorice
 - Bune abilitati de comunicare si de negociere
 - Orientare catre client
 - Bune cunostinte operare PC

Salariu fix consistent

- Bonusuri performanta
- Tichete cadou in cadrul diverselor programe de vanzari si marketing
- Bonuri masa

- Bonus de 8 % la achizitionarea de produse din retelele de magazine Altex si Media Galaxy
- Facilitati de creditare la achizitionarea de produse din retelele de magazine Altex si Media Galaxy
- Instrumente de lucru: telefon mobil cu minute incluse, calculator
- Cursuri de pregatire profesionala
- Posibilitati de promovare in cadrul companiei

escriere companie: Compania Altex s-a infiintat in anul 1992 si are un capital in totalitate romanesc. In cei peste 15 ani de existenta, compania a avut o evolutie spectaculoasa.

Grupul Altex este acum cel mai puternic jucator pe piata de retail din Romania prin reteaua de peste 60 magazine, deschise in peste 70 de orase.

Media Galaxy este primul electrocomplex din Romania cu 17 magazine in tara.

Din grupul Altex mai fac parte companiile 8TIM, Credex, Cometex, Complet Electro Serv si Digit'Up

Descriere job: ALTEX angajeaza pentru magazinul sau persoane dinamice si motivate sa se alature liderului pietei de electronice, electrocasnice, IT&C si multimedia din Romania.

Te invitam sa faci parte dintr-o echipa pentru care clientul este intotdeauna pe primul loc, obiectivul nostru fiind sa oferim cele mai bune solutii si servicii.

Stim ca indeplinirea promisiunilor depinde cel mai mult de noi.

Daca si tu crezi in acest obiectiv aplica acum pentru postul de Director Magazin.

◆Caietul este oglinda elevului!◆ ni s-a comunicat in prima zi de scoala si am incercat, fiecare dupa puteri, sa aratam cat mai bine in aceasta oglinda. Ei bine, in vanzari, oglinda companiei este agazinul! Fie ca este un magazin traditional, cu rafturi si vanzatori, fie ca e vorba de un magazin electronic, acesta ne reprezinta si, deloc de neglijat, in unele cazuri constituie principala sursa de venit a firmei. Magazinul traditional este locul in care puteti intra in legatura directa cu clientul. Nu exista o cale mai simpla si mai eficienta de a-l intreba pe un potential cumparator ceea ce doriti sa stiti, ca feed-back. Inainte de a fi un simplu comerciant, directorul de magazin trebuie sa fie un lider de echipa, un fin psiholog, un negociator de exceptie, un om informat in domeniu, mereu atent la concurenta. Se spune despre directorii de magazin se impart in doua categorii:

- cei care accepta schimbarea,
- cei care asteapta schimbarea.

Rolul directorului de vanzari este de a identifica tipul directorului de magazin, oferindu-i toate mijloacele pentru a se perfectiona si facilitandu-i accesul directorului de magazin. Sunt informatii aplicabile pe piata din Romania, informatii care, cu siguranta, va vor determina sa reganditi strategia de vanzari prin intermediul magazinului.

1. Planificati fiecare actiune! De foarte multe ori, departamentul de vanzari sau cel de marketing se gandeste sa puna in practica o idee, dar fara a se consulta cu directorul de magazin. Acesta se trezeste in fata faptului implinit si ii este dificil, daca nu imposibil, sa deruleze cu succes actiunea. O planificare riguroasa, in care sa fie implicati toti factorii de decizie, este absolut necesara. Directorul de magazin trebuie sa-si impuna punctul de vedere, ca actor principal in ◆piesa◆ regizata de departament.

2. Intelegeti nevoile clientului! Un director de magazin care nu cunoaste necesitatile cumparatorilor porneste cu handicap atat in relatia cu acestia, cat si cu proprii vanzatori. Data fiind natura directa a relatiei vanzator-client, necunoasterea punctelor de interes ale ultimului duce la pierderi importante. Pe care, suntem siguri, nu vi le doriti.

3. Acordati atentie situatiei financiare a magazinului. O vorba inteleapta spune ca daca nu sunteti atenti pe ce se duc banii, acestia se vor duce de tot. Chiar daca munca de aranjare si monitorizare a registrelor de casa, notelor de inventar sau fiselor de magazie este plictisitoare, totusi ea este cheia profitului. Un rol definitoriu in eficientizarea acestor activitati il joaca, fara indoiala, computerul.

4. Fiti un adevarat capitan de echipa! Directorul de magazin este capitanul unei echipe care, in fiecare zi, desfasoara partide importante cu clientii. In aceasta pozitie, trebuie sa va tineti echipa permanent in priza, cu un tonus ridicat. Veniti permanent cu idei noi, comunicati cu vanzatorii, cereti-le sfatul atunci cand doriti sa implementati o idee.

5. Dezvoltati imaginea magazinului. Probabil ca intr-un perimetru ce variaza de la cateva sute de metri patrati la cativa kilometri, exista cel putin alte trei-patru magazine cu acelasi profil. Ceea ce il face pe client sa cumpere de la dumneavoastra este imaginea magazinului. Aceasta imagine inseamna:

- pozitie,
- aranjare interioara,

- aspect exterior,
 - vanzatori,
 - produse,
 - tratament acordat cumparatorilor.
- Nu neglijati nici unul dintre aceste aspecte!

6. Cumparati ieftin si vindeti scump! Este regula de baza a comertului, deseori uitata. Nu faceti rabat de la calitatea cu care v-ati obisnuit cumparatorii, dar nici acte de caritate sau donatii inutile firmelor de la care achizitionati produsele. Daca un potential cumparator este incantat de cum arata magazinul, in ansamblul sau, va accepta sa plateasca mai mult doar pentru faptul ca s-a simtit bine.

7. Creati, permanent, evenimente! Daca vreti sa iesiti in evidenta si un numar tot mai mare de vizitatori sa va treaca pragul, trebuie sa veniti cu ceva nou. Orice iese din comun, in sensul bun al cuvantului, atrage vizitatori. Iar vizitatorii nu sunt intr-un muzeu, ci intr-un magazin. Deci, vor cumpara de la dumneavoastra!

8. Copiati si adaptati tot ceea ce merge! Daca ati fost intr-o vizita peste hotare si ceva v-a atras atentia, adaptati acel ceva pentru magazinul dumneavoastra. Cu foarte putine exceptii, piata din Romania reactioneaza la fel ca piata din SUA sau Franta. Daca acolo merge ceva, e posibil ca si aici rezultatele sa fie remarcabile.

9. Stabiliti-va scopuri optimiste, dar realizabile! Daca ati deschis de curand un magazin, e greu de crezut ca, intr-o saptamana, veti reusi sa distrugeti concurenta si veti ramane singur pe piata. duceti-va aminte de sfatul chenzilor: Un drum de 1000 de kilometri incepe cu primul pas!. Faceti pasii in ordinea fireasca si va veti atinge toate obiectivele.

10. Cunoasteti-va concurenta! Chiar daca e greu de acceptat, nu sunteti singuri pe aceasta piata. Si, de asemenea, sunt si alte magazine similare care fac profit frumos Mergeti saptamanal in aceste magazine si notati-va tot ce vedeti interesant. Notati-va lucrurile bune, dar si greselile facute de concurenta. Aceste informatii va vor face mai puternici!

Articol publicat in @-Vanzari, supliment gratuit al **Consilier Departamentul de Vanzari**
http://www.rs.ro/detalii_carte.asp?pid=411)

10 modalitati de a-ti motiva angajatii - Partea a II-a

Fara magie. Doar disciplina Managerii se intreaba deseori: “Ei bine, cum sa imi motivez angajatii?”. Intrebarea potrivita este, insa: “Cum pot crea un mediu de lucru in care angajatii mei sa se simta motivati?”. Ceea ce trebuie sa faci este sa aplici constant cunostintele tale despre motivatie, intr-o maniera disciplinata. Sfaturile prezentate in continuare reprezinta cheia succesului managementului in crearea motivatiei angajatilor. Provocarea consta in aplicarea lor completa, permanent. **Invatarea continua si inovarea** Foloseste toate resursele de educatie sau training. Daca firma in care lucrezi ofera un plan de asistenta educationala, utilizeaza-l; altfel, ia legatura cu specialisti in HR pentru a-ti crea un astfel de plan. Posibilitatea de a invata continuu este cea care te mobilizeaza in cariera ta, oricare ar fi aceasta si oricare ar fi schimbarile produse (inevitabile cu trecerea timpului). Minimul pe care trebuie sa il inveti sau sa il cunosti este reprezentat de responsabilitatile managerului, sau cum sa: - oferi feedback, - lauzi si sa recunosti meritele fiecaruia, atunci cand este cazul, - asiguri o disciplina potrivita continua, - acorzi instructiuni, - intervievezi si angajajezi personal, - delegi taskuri si proiecte, - asculti, - completezi diverse documente, scrisori, fise de evaluare a performantelor,... - realizezi prezentari, - planifici timpul, - planifici si sa conduci proiectele, - rezolvi problemele si cauzele lor pentru o permanenta eficientizare a activitatii, - iei decizii, - planifici intalniri, - construisti echipe si un mediu propice acestora. Poate ca vei intreba: “Ce lagatura au toate astea cu motivarea?”. Ei bine, TOTUL. Cu cat stapanesti mai bine aceste competente, cu atat vei dispune de mai mult timp si energie pentru angajatii tai si vei fi cu atat mai dispus sa le creezi un mediu de munca motivant. **Fa-ti timp pentru persoanele din jurul tau** Fa-ti timp astfel incat sa petreci cel putin cateva minute cu fiecare dintre cei aflati in subordinea ta. Managerii ar putea chiar sa isi planifice cate o ora pe saptamana pentru fiecare dintre cei care le raporteaza direct. Multe studii, efectuate de-a lungul timpului, au aratat ca un factor pentru motivarea angajatilor il reprezinta interactionarea pozitiva cu supervizorul. Programeaza intalniri scurte, de un sfert de ora – asa-numitele intalniri pentru dezvoltarea performantelor – si afiseaza-le pe un calendar undeva in birou, astfel incat toti angajatii sa il poata vedea si sa se pregateasca pentru acestea; astfel, beneficiile vor fi de ambele parti. **Concentreaza-ti atentia**

asupra dezvoltării profesionale a angajaților Majoritatea oamenilor doresc să învețe și să își îmbunătățească performanțele profesionale la locul de muncă. Oricare ar fi motivele acestora: o promovare, un alt loc de muncă, o nouă poziție în cadrul companiei sau rolul unui lider, îți vor aprecia cu siguranță ajutorul. Discută cu aceștia despre schimbările pe care vor să le facă în munca pe care o desfășoară, cunoaște-i cât mai bine, întreabă-i ce anume îi motivează, află care sunt obiectivele lor profesionale. După aceea, fă un plan pentru fiecare angajat și ajută-i să își atingă obiectivele. Întâlnirile pentru dezvoltarea performanțelor le poți folosi tocmai pentru a discuta cu fiecare angajat în parte planul profesional al acestuia. **Fii un adevărat lider** Angajații se așteaptă ca tu să cunoști și să împărtășești obiectivele echipei, deci oferă-le, pe cât posibil, cât mai multe informații despre evenimentele care au loc (în special cauzele acestora), pregătește-i pentru eventualele vizite ale clienților, investitorilor sau ale altor persoane. Organizează întâlniri periodice pentru a le împărtăși informațiile, pentru a oferi feedback în ceea ce privește ideile lor și pentru a le face cunoscute noile politici ale firmei. Înainte de implementarea politicilor firmei, în special a celor care-i afectează direct pe angajați, discuta cu aceștia. Organizează echipe pentru rezolvarea diverselor probleme care pot apărea din cauza implementării politicilor firmei și pentru a oferi soluții. Mai important decât toate aspectele prezentate mai sus este faptul că, pentru a conduce eficient un grup, un departament sau o unitate, trebuie să îți asumi responsabilitatea deplină pentru acțiunile pe care le realizezi tu sau oamenii aflați în subordinea ta și, de asemenea, să îți asumi doar realizările în ceea ce privește obiectivele personale. Dacă nu ești mulțumit de performanțele angajaților tăi, de pregătirea profesională de care aceștia au parte sau de faptul că vânzarile și cheltuielile îți modifică permanent obiectivele și programul, a cui responsabilitate este, dacă nu a ta? Dacă știi să îți asumi responsabilitatea, angajații te vor respecta și se vor simți motivați. Totul începe cu tine – managerul. Tu ești singurul care poate crea cadrul potrivit pentru o afacere de succes.

inerii din ziua de azi au așteptări mari de la viitorii lor angajatori. Ei își doresc, nici mai mult, nici mai puțin, decât un loc de muncă stimulant care să le ofere satisfacție profesională în procent de 100%. Să răspundă exigentelor acestei noi generații de angajați ar trebui să devină o prioritate pentru conducerea oricărei companii care își dorește să atragă și să păstreze cât mai mult timp salariații cu potențial, mai ales în condițiile în care ne confruntăm cu o lipsă acută de capital uman pe piața muncii.

Companiile românești, care vor să își păstreze angajații de valoare, ar trebui să se gândească din ce în ce mai serios la problema motivării angajaților prin oferirea unor locuri de muncă cât mai atractive, prin implementarea unor programe de training-uri de dezvoltare profesională pe termen lung, precum și alte avantaje, care să-i distingă de concurenții de pe piață.

Deși încă mai există angajatori de „modă veche” care cred că a oferi prea multe avantaje înseamnă o investiție costisitoare pentru bugetul companiei, realitatea este cu totul alta: motivarea angajaților nu implică costuri foarte mari, ci dimpotrivă.

Cum să vă păstrați angajații în companie, cu costuri minime:

Oferiți locuri de muncă motivante!

Din lipsa de timp, multe departamente de resurse umane pregătesc o fișă a postului evazivă și, uneori, nerealistă. Cu toate acestea, experții sunt de părere că improvizația nu este o strategie care da rezultatele scontate. Cu cât vei defini mai concret și mai realist exigentele postului, cu atât vor fi mai mari șansele ca subordonații dumneavoastră să se simtă motivați și să-și facă treaba bine.

Pentru aceasta este foarte important să îi implicați și pe salariați în redactarea propriilor lor fișe de post. În acest fel, aceștia vor simți că au și ei un cuvânt de spus cu privire la munca pe care o prestează.

De asemenea, este indicat să folosiți verbe de acțiune, mobilizatoare, de genul „a analiza”, „a pune în practică”, „a face să funcționeze”, atunci când descrieți acțiunile pe care ei trebuie să le îndeplinească. Nu uitați să stabiliți

obiective clare si realizabile pentru ca angajatii dumneavoastra sa isi poata evalua singuri progresele si rezultatele.

Apoi, asigurati-va ca personalul sa nu fie super-calificat, pentru ca tinerii absolventi de astazi nu isi doresc sa aiba un job care nu este compatibil cu pregatirea lor universitara, si devin automat neinteresati daca li se intampla sa ajunga pe un post sub nivelul lor de pregatire.

Acordati-le salariilor dumneavoastra o anumita libertate de actiune si independenta – aceasta va favoriza perfectionarea lor atat pe plan personal, cat si profesional. Remunerati-i in functie de randament!

Utilizati tehnici simple si continue de feed-back, cum ar fi:

- felicitari personale;
- o nota semnata de catre cineva din top managementul companiei, care sa sublinieze un randament bun;
- descrieri ale reusitelor angajatilor si anunturi de promovari publicate in avizierul companiei;
- trimiteti, prin toate mijloacele de comunicare interna de care dispuneti, ”semne” vizibile ale increderii dumneavoastra, adresate tuturor membrilor echipei pe care o conduceti. Astfel, cei care vor da dovada de un randament mediu, se vor simti motivati sa faca mai mult si mai bine.

Votati „pentru” un program de lucru variabil!

Acordati-le concedii sau cateva zile libere acelor salariati care au lucrat mult si din greu la realizarea unui proiect, spre exemplu. Uneori ei prefera un mini concediu, si nu bani in plus la salariu, pentru ca apar diverse probleme personale de care trebuie sa se ocupe sau vor pur si simplu sa se relaxeze.

Consolidati spiritul de echipa!

Angajatii motivati, care lucreaza in mod armonios in echipa, ajung la cele mai bune rezultate. Pentru a ameliora spiritul de echipa, incurajati-va angajatii sa iasa impreuna, in oras, in afara orelor de lucru (o masa la restaurant, activitati sau evenimente sportive la care sa participe prin implicare directa, etc.).

Insarcinati pe unul sau mai multi subordonati sa ii ajute pe nou-veniti sa se integreze in echipa. De asemenea, evitati sa creati o ierarhie, acordand anumitor angajati avantaje cum ar fi un birou mai mare sau un loc de parcare gratuit.

Este motivarea angajatilor "motorul" eficacitatii?

Psihologul Dana Dumitrache este de parere ca dinamica motivationala are la baza reglajul dintre motivatia intrinseca (automotivatia/din interior) si motivatia extrinseca (interventia din exterior): „Motivatia care isi are suportul in sine (pot sa fac acest lucru, fac totul pentru idea/dorinta/proiectul acesta, ma identific cu ceea ce fac, imi place dincolo de cuvinte etc.) este mai eficace decat cea bazata strict pe indemnurile pozitive (intaririle pozitive), dureaza in timp, atentia este mai mare, deci si calitatea muncii creste.

Intr-o organizatie, insa, calitatea motivationala revine liderului si este premisa oricarei reusite profesionale colective si / sau individuale. Sa ii arati angajatului ca iti pasa de ceea ce este si face el in cadrul grupului, sa-i lauzi initiativele sau reusitele, sa-i recunosti meritele profesionale si umane prin prime sau promovari, sa gandesti intalniri de socializare intre echipa (-e) sunt elementele de baza ale oricarei inteprinderi manageriale motivatoare.

De altfel aceste tehnici cumuleaza principiile inteligentei emotionale aplicate, iar rezultatele, spun studiile, sunt edificatoare si catusi de putin de ignorat. Critica constructiva “hm, e bine ceea ce faci, insa, te rog sa iei in considerare si urmatoarea sugestie etc.; poate ca ai putea sa schimbi aceasta linie/idee; imagineaza-ti si altfel, cel putin, in acest punct al proiectului, linia de lucru pe care o urmezi etc.” este baza echilibrului intergrupual si

interrelational. Procedand astfel, lasi loc de feed-back, anumi interesul pentru proiect al angajatului, ii dai posibilitatea sa coopereze si sa caute alternative la un produs, activitate initial sub asteptari din punct de vedere calitativ si cantitativ”, ne-a explicat Dana Dumitrache.

Ce anume te motiveaza atunci cand vine vorba de serviciu? Petrecherile organizate de firma la care te poti afisa in tricouri trznite, cafeaua si cornuletele de dimineata sau asezarea birourilor? Sau este vorba de salariu, timp liber si dezvoltarea profesionala?

Psihologii au descoperit ca angajatii sunt din ce in ce mai nemultumiti de locul de munca pe care il au. Indiferent de bonusurile si libertatile care le sunt oferite de catre compania la care lucreaza, acestia nu sunt fericiti. Potrivit unui studiu efectuat de site-ul CareerBuilder.com, numarul angajatilor care se declara satisfacuti de locul lor de munca a scazut de la 57 de procente in luna decembrie 2003, la 52 de procente in luna mai 2004. Unul din patru angajati afirma ca sunt nemultumiti de activitatea profesionala pe care o desfasoara.

Cercetarile efectuate anul acesta de catre Employee Benefit Research Institute au aratat faptul ca 77% dintre angajati considera ca beneficiile care le sunt oferite de catre viitorul angajator sunt cel mai important lucru pe care il iau in considerare atunci cand accepta sau refuza un loc de munca.

Mai mult decat atat, un studiu efectuat anul trecut doar asupra angajatilor care s-au declarat foarte multumiti de beneficiile oferite de compania la care lucreaza, a aratat ca aproape doua treimi dintre acestia spun ca aceste beneficii sunt cel mai important motiv pentru care si-au pastrat actualul loc de munca (69 de procente) si ca sunt multumiti de locul de munca (64 de procente). Insa, mai putin de o treime dintre angajatii de astazi se declara pe deplin satisfacuti de beneficiile oferite de angajatori - o scadere cu 9 procente fata de anul trecut.

Oamenii au invatat sa vada dincolo de bonus-urile stralucitoare, fleacurile inutile oferite cu atata generozitate de anumite companii. Angajatii au obosit sa se simta pacaliti de ineficienta acestora: petrecherile trznite nu ii fac sa se simta mai motivati. Acestia isi doresc un angajament cat mai bine definit in cadrul companiei si o schita cat mai clara a posibilitatilor de promovare. Dorinta este ca bonus-urile oferite sa fie cat se poate de concrete: mai multe zile de concediu, mai multe sanse de promovare si o cat mai mare siguranta a locului de munca.

Din ce in ce mai mult, companiile sunt interesate de necesitatile angajatilor lor atunci cand isi stabilesc beneficiile pe care le vor oferi. Cei din conducere se vor intreba: "De acest lucru va beneficia un segment semnificativ de angajati?"; "Se potriveste cu traditia noastra?" sau "Este o afacere buna pentru noi - pastrarea angajatilor buni in timp ce cheltuielile financiare cresc?"

In orice companie care se respecta, astfel de beneficii oferite angajatilor sunt vazute ca facand parte din strategia de atractie si mentinere a celor mai talentati angajati. Care s-au dovedit a fi cele mai cautate beneficii oferite de marile companii de software? Centrele de ingrijire gratuita a copiilor, centrele de sanatate unde beneficiaza de consultatii gratuite si abonamentele la centre de recreere si fitness. La aceste bonus-uri ceva mai costisitoare s-au adaugat si unele beneficii mai mici, cum ar fi: decontarea bonurilor de la spalatoria de haine, verificarea masinii la service, schimbarea uleiului, coafor, masaj, etc.

Echilibrarea vietii profesionale

Potrivit aceluiasi studiu efectuat de CareerBuilder.com, se pare ca o treime dintre angajati sunt nemultumiti de programul de lucru. Pe de alta parte, unul dintre reprezentantii unei companii importante din Chicago declara: "Am incercat nenumarate tactici de motivare a angajatilor pana cand am gasit una care sa functioneze. Am incercat sa marim salariile.

Am incercat sa oferim weekend-uri in afara orasului. Am oferit mese gratuite in timpul serviciului. Nimic nu a functionat mai bine decat sa-i las pe angajati sa-si organizeze singuri programul de lucru. Atunci cand acestia si-au organizat programul de lucru dupa propria personalitate si obiceiuri, vanzarile noastre au cunoscut o crestere extraordinara. Am cativa angajati care lucreaza doar jumatate din orele de program si reusesc sa-si atinga cota de vanzare fara probleme".

Calitatea vietii

Epuizarea este predominanta la majoritatea angajatilor, cu un procent de 68% care se simt epuizati la serviciu. 43% dintre acestia sufera de epuizare doar uneori, in timp ce 25% dintre acestia au afirmat ca se simt epuizati foarte des sau chiar mereu. Pentru a combate acest lucru, angajatorii au cautat modalitati de a usura stresul din viata angajatilor lor. O companie internationala din Boston prefera sa foloseasca in acest sens o varietate de tactici. Pentru a face ca traseul pana la firma sa fie mai putin stresant, compania a decis sa plateasca abonamente lunare pentru parcare masinilor sau pentru mijloacele de transport public.

O alta tactica folosita in timpul verii a fost acordarea de sase zile libere in plus fata de concediul obisnuit, in preajma unor sarbatori nationale importante, pentru a-i determina pe angajati sa iasa mai mult din mediul de lucru si sa se bucure de zilele frumoase. Compania afirma ca ajutorul acordat angajatilor pentru a-si indeplini responsabilitatile personale si profesionale s-a dovedit extraordinar nu numai pentru ridicarea moralului acestora, ci si pentru eficienta cu care au lucrat.

Dezvoltarea profesionala

Multe companii ofera posibilitatea dezvoltarii profesionale si modalitati de a invata care sunt oportunitatile in acest sens, incluzand cursuri gratuite, burse educationale sau reducerea costurilor pentru orele de curs. Acordarea unor certificate de specialitate in cadrul companiei, a facut ca angajatii instruiti si calificati in cadrul acesteia sa ramana sa lucreze in continuare aici si nu in alta companie.

Protectia familiei

Un alt ajutor important pentru angajati a fost acordarea de gratuitati pentru efectuarea analizelor complete de sanatate atat pentru ei cat si pentru copiii si nepotii acestora. Programul de doua saptamani include pe langa aceste investigatii si cursuri de instruire medicala.

Beneficii legale

O alta categorie de beneficii oferite de anumite companii pot include optional asigurari de viata, asigurari de sanatate, asigurari auto si pentru casa. De asemenea, plata serviciilor juridice a inceput sa devina un bonus obisnuit oferit angajatilor.

Angajatii isi parasesc sefii si nu companiile

Valeriu Ricu - Senior Consulting Psychologist, Chiron Consulting, vorbeste despre motivele fluctuatiilor de personal din Romania, acestea intalnindu-se mai ales in companiile prost conduse:

1. Nu ma simt valorizat, simt ca nu contez pentru ei. Daca plec, oricum nu-mi vor simti lipsa.

Multi manageri au un talent deosebit in a-si face subordonatii sa se simta simple mijloace de atingere a obiectivelor financiare. "Nimeni nu este de neinlocuit", sloganul pe care il auzim din pacate prea des, tradeaza tendinta de a trata oamenii ca pe obiecte, cu atat mai valoroase, cu cat sunt mai repede substituibile.

2. Meritele nu imi sunt recunoscute.

"Daca obtii rezultate spectaculare, dupa ce te-ai jertfit cateva luni bune pe altarul muncii si ti-ai sacrificat viata personala, iti spun ca de fapt nu ti-ai facut decat datoria. Doar de-aia te platesc, nu?"

3. Simt ca ma plafonez. Sa raman ineamna sa ma complac in rutina, sa nu invat nimic nou.

Contrar credintei inradacinate in mentalitatea multor angajatori, cei mai multi oameni simt nevoia sa se implice in activitati stimulative, sa invete si sa se dezvolte profesional si personal.

4. Nu exista oportunitati de promovare.

Dorinta de putere (legitima) este unul din cei trei factori motivationali identificati de McClelland. Cei sensibili la influenta acestui factor isi doresc o promovare pentru a avea mai multa libertate de decizie si pentru a simti ca pot influenta mersul evenimentelor. Pentru acestia frustrarea este inevitabila cand avansarile se fac pe criteriul nepotismului sau al favoritismelor.

5. Seful meu este un incompetent, care isi asuma laurii muncii mele si care ma blameaza pe mine pentru consecintele deciziilor lui.

"Daca lucrurile merg bine este meritul lui; daca merg prost, este numai vina mea".

6. Volumul de munca mi s-a dublat, in schimb salariul a ramas acelasi.

Pentru cei mai multi manageri politica de minimizare a costurilor se traduce in reducerea cheltuielilor legate de personal. Inghetarea salariilor, concomitent cu supraincercarea cu sarcini pentru a evita costurile implicate de angajarea altor persoane, este un fenomen intalnit pe scara larga si chiar la "casele mari".



Cum motivăm angajații? - 2

Cercetarile in domeniul motivatiei indica ca toti factorii motivatori pot fi grupati in doua mari categorii; *extrinseci* (externi) si *intrinseci* (interni).

Relatia dintre aceste doua categorii de factori motivatori poate fi privita ca o continuitate: de la amenintare, frica, pedeapsa si beneficii financiare, pe de o parte, la o provocare din partea sarcinii, la provocarea interesului, includerea si adoptarea standardelor inalte, pe de alta parte.

Motivarea extrinseca va solicita, din partea angajatului, doar un minimum de performanta si realizarea standardelor, dar la o cota scazuta a acestora. Asemene remunerarea, inasa, nu va provoca entuziasm, inovatie si creativitate.

Cercetarile mai multor specialisti in domeniu demonstreaza ca motivatia intrinseca ofera o mai mare satisfactie, decit anumite beneficii sociale, cum ar fi atitudinea binevoitoare a colegilor si a superiorilor prietensii care-ti acorda sprijinul necesar, sau beneficii din partea organizatiei, cum ar fi promovarea, securitatea, salariul etc.

Un alt cercetator, Gary Schuman, sustine ca modalitatile traditionale de motivare (salariul, promovarea) sint convenabile managerilor, ele fiind tangibile. Din contra, motivatorii intrinseci sint greu de identificat, de inteles si distribuit. Un lucru mai putin cunoscut, inasa, tine de faptul ca lucratorii insisi prefera motivatorii intrinseci. Dintr-o lista de 46 de factori motivatori posibili,

distribuita printre colaboratorii mai multor organizatii, pe primele 10 locuri s-au clasat:

- colegii ce manifesta respect;
- lucrul interesant, aprecierea realizarilor;
- posibilitatile de sporire a competentelor profesionale;
- oportunitatile de manifestare a creativitatii;
- receptivitatea din partea altora;
- previziunea unui rezultat final;
- prestatia eficienta a superiorului;
- sarcinile nu prea usoare;
- prezenta unui mentor.

Banii, propriu-zis, nu se afla in top-ul primelor zece motivatori.

Cercetarile efectuate de Teresa Amabile la Universitatea din Brandeis indica asupra faptului ca lucrul ce solicita creativitate poate fi blocat de remunerarea extrinseca. Atunci cind oamenii lucreaza pentru remunerare, ei nu gasesc ca lucrul este interesant, in sine, deci, nu merita a fi efectuat pe baza de voluntariat. Acest principiu a fost formulat in felul urmator: *“Oamenii dau dovada de creativitate atunci cind sint motivati de interesul, placerea, satisfactia si provocarea obtinuta de la lucrul realizat, si nu de presiuni externe”*. Factorii de motivare extrinseca ne orienteaza doar spre realizarea rapida a sarcinii. Ceea ce inseamna ca aceasta este realizata satisfactor, dar nu si creativ. De asemenea, atunci cind lucram pentru a fi remunerati, senzatia ce ne insoteste este ca sintem controlati. Aceasta lipsa de autonomie reduce simtitor creativitatea.

Intrebarile pe care trebuie sa si le adreseze fiecare manager sint urmatoarele:

- *Daca exista forte motivatoare interne, le suprim, le ignorez sau chiar le distrug?*
- *Doresc eu oare ca angajatii mei sa manifeste initiativa sau le permit doar sa astepte ca altii sa-si asume responsabilitatea, iar ei doar sa reactioneze la evenimente, fara a-si asuma responsabilitatea pentru desfasurarea si finalizarea acestora?*

7.1. Cerinte privind motivarea angajatilor

Realizarea de catre manageri a unei motivatii eficace implica respectarea unui ansamblu de cerinte:

1. Angajarea si utilizarea in cadrul firmei de persoane care apreciaza rezultatele pe care aceasta le furnizeaza.
2. Determinarea elementelor pe care oamenii si le doresc (asteapta) si oferirea lor ca recompensa.
3. Asigurarea salariatilor in permanenta cu sarcini interesante, ce le “sfideaza” posibilitatile incitand la autodepasire, la creativitate utilizand metode cum ar fi: rotatia pe posturi, largirea continutului functiilor, imbogatirea posturilor.
4. Particularizarea motivatiilor ca fel, marime si mod de acordare in functie de caracteristicile salariatilor, ajungand pana la personalizarea lor.
5. Acordarea motivatiilor, mai ales a celor economice, treptat, pentru a economisi resursele si a asigura perspective motivationale si profesionale salariatilor pe termen lung, bazate pe asteptari rezonabile si accesibile.
6. Comunicarea salariatiilor, foarte explicit, a sarcinilor, nivelului realizarilor si performantelor previzionate.
7. Incadrarea salariatilor pe posturile care li se potrivesc, astfel ca acestora sa le placa ceea ce fac, obtinandu-se in acest mod autorecompensarea lor.
8. Utilizarea combinata a recompenselor economice si moral-spirituale.
9. Informarea salariatilor cu privire la recompensele si sanctiunile prevazute de rezultatele efectiv obtinute.

10. Acordarea de recompense economice si moral spirituale la diferite perioade, pe masura necesitatilor.
 11. Aplicarea motivatiilor economice si moral-spirituale imediat dupa realizarea proceselor de munca programate.
 12. Minimizarea sanctionarii personalului.
 13. Oferirea salariatilor in permanenta a acelor recompense pe care ei si le doresc si le asteapta in continuare.
 14. Motivatiile acordate salariatilor sa fie percepute de acestia ca fiind corespunzatoare.
- Prin aceste cerinte se are in vedere preantampinarea fenomenului de uzura morala a motivatiilor. De asemenea se poate lesne observa ca motivarea nu este abordata in sine, ci integrata in procesele si relatiile manageriale, in deosebi cele de natura organizatorica.

7.2. Tehnici motivationale specifice

a) Tehnica “asculta si raspunde”

Aceasta tehnica implica, pe de o parte, o ascultare activa de catre manager a mesajelor transmise de catre interlocutor, continuata de un feed-back clar si precis, astfel incat sa se produca o comunicare eficienta, subordonata realizarii sarcinilor stabilite si obiectivelor previzionate. Pe parcursul utilizarii sale managerii trebuie sa respecte, asa cum precizeaza specialistii francezi J. Vialat si Y. Pellier urmatoarele reguli:

- sa asculte interlocutorul pana cand acesta termina de transmis ceea ce are de comunicat;
- sa nu manifeste atitudini negative fata de interlocutor inainte sau pe parcursul procesului de comunicare;
- sa aiba o atitudine pozitiva de receptare a informatiilor ce-I sunt transmise;
- sa se abtina sa efectueze judecati de valoare prematur, pana nu percepe intreg mesajul si eventual solicite informatii suplimentare;
- sa nu-si formuleze raspunsul inainte de terminarea transmiterii mesajului de catre emitator;
- cand emitatorul de informatii si-a epuizat comunicarea, sa solicite explicatii asupra aspectelor neclare sau incomplete;
- in final sa formuleze si sa transmita interlocutorului un raspuns pentru ca acesta este asteptat.

Respectarea acestor reguli este de natura sa asigure o comunicare buna, sa sporeasca increderea si stima subordonatilor fata de manageri.

b) Tehnica feedback-ului motivational verbal sau a recunoasterii “meritelor”

Continutul acestei tehnici consta in a reactiona de o maniera explicita prin aprecieri prompte -; pozitive sau negative -; fata de un subordonat dupa ce acesta a realizat o sarcina, un obiectiv sau a incheiat o perioada de activitate. Prin aceasta procedura salariatul respectiv cunoaste care au fost asteptarile managerului fata de munca si performantele sale si cum sunt acestea apreciate, astfel incat pe viitor si fie in masura sa-si imbunatateasca activitatea si sa-si amplifice rezultatele.

Managerul poate realiza doua tipuri de feedback:

- pozitiv -; de gratulare, de multumire, atunci cand rezultatele sunt apreciate ca bune;
- negativ -; de critica, de pedepsire, atunci cand considera ca necorespunzatoare munca, comportamentul si/sau rezultatele obtinute.

In ceea ce priveste feedback-ul pozitiv se recomanda ca evaluarea, multumirea, felicitarea sa fie specifice, referindu-se la ceea ce subordonatul a efectuat. Principalele dificultati ce trebuie depasite sunt:

- frica de a exagera;
- prejudecata frecventa ca te autodevalorizezi atunci cand lauzi pe altii, temerea ca subordonatul nu ia in serios aprecierea pozitiva.

Realizarea feedback-ului negativ este si mai dificila deoarece majoritatea persoanelor reactioneaza la critica si ca sa nu ne mai referim la pedepse intemeiate, ca la un atac personal, cel criticat intra intr-o postura defensiva, de aparare care il impiedica sa perceapa mesajul si sa traga invatamintele care se impun. Pentru depasirea acestor dificultati se recomanda:

- managerul sa aiba intotdeauna ca obiectiv, cand exprima feedback-ul, realizarea invatamintelor care se impun de catre subordonatii in cauza;
- maniera de exprimare a subiectului sa fie “calma” fara a cuprinde comparatii cu alte persoane, a folosi mimica deranjanta si amenintari, punctand aspectele concrete specifice implicate;

- continutul feedback-ului sa cuprinda elementele care au fost gresite si prezentarea de informatii utile pentru viitor in vederea eliminarii erorilor si nerealizarii si a preantampnarii lor.

Deși se bazează numai pe motivații spiritual-morale, folosită adecvat și cu frecvență impusă de derulare a activităților, tehnica feedback-ului motivational verbal se deosebeste deosebit de eficace.

Lansată la începutul deceniului al VI-lea, ca urmare a studiilor efectuate de doi specialiști, Robert Guest și Charles Walkner, care au demonstrat efectele negative economice și psihosociologice ale superspecializării, această metodă a înregistrat o utilizare relativ frecventă în companiile de dimensiuni mari și medii, bazată pe o extensivă a muncii, în deosebi în sectoarele de producție. c) Extinderea sau largirea postului

Prin extinderea postului se realizează creșterea varietății sarcinilor circumscrise unui post prin efectuarea de combinații de sarcini ce aparțin unor posturi către realizează procese de muncă înrudite și/sau complementare în cadrul aceluiași compartiment sau domeniu de activitate.

Largirea posturilor se referă numai la posturile de execuție cu o complexitate și dificultate apropiate.

Largirea posturilor operează pe orizontală sistemului organizatoric, implicând posturi situate pe același nivel ierarhic.

Scopul utilizării acestei metode este eliminarea efectelor “monotoniei” muncii, prin oferirea unei game mai diverse de sarcini de realizat salariatului. Ca urmare, potențialul acesteia este solicitat într-o măsură mai mare, interesul sau pentru sarcinile de realizat crește, constatându-se un plus de implicare, eforturi și performanțe.

d) Îmbogățirea postului

Această metodă are drept autor pe cunoscutul specialist american Frederick Herzberg, concepută-o cu obiectivul expres exprimat de a crește motivarea salariaților pentru eforturi și performanțe speciale.

Îmbogățirea postului constă în incorporarea în conținutul unui post de executat a unei game mai variate și mai importante de sarcini, competente și responsabilități de execuție și conducere amplificând autonomia și rolul postului respectiv.

Tehnica îmbogățirii postului are la bază redistribuirea de elemente organizatorice procesuale pe verticală sistemului managerial, antrenând schimbări apreciabile în cadrul organizării firmei. Spre deosebire de largirea postului prezintă tehnica motivatională combină sarcini, competente și responsabilități de natură managerială cu cele de execuție. Ca urmare, titularul postului execută și faze ale proceselor manageriale din domeniul său de activitate.

O altă deosebire majoră față de largirea postului constă în faptul că autonomia și responsabilitățile aferente postului “îmbogățit” se amplifică substanțial. De aici decurge și atenția mult mai mare ce trebuie acordată analizei și corelării aspectelor implicate.

Principalii factori pe care se bazează decizia de îmbogățire a postului sunt:

- nivelul de pregătire și experiența al salariaților implicați;
- disponibilitatea executanților pentru participare la aceste procese și nevoia lor de autonomie organizațională;
- tehnologia implicată în procesele de muncă implicate;
- concepția managerilor, a personalului de conducere și măsura în care acceptă o asemenea abordare participativă.

Tehnica îmbogățirii postului constituie una din modalitățile cele mai frecvent utilizate în firmele moderne, cu mari posibilități de folosire în România.

Gama metodelor și tehnicilor manageriale cu efecte motivationale majore este mult mai cuprinzătoare. Dintre acestea menționăm:

- sedința;
- brainstormingul;
- Delbecqsinectica;
- delegarea.

Noile abordări și tendințe care se manifestă în managementul modern -; reengineeringul, organizarea holonică, ambidextra și virtuală -; au ca ingredient de bază remodelarea motivării, incluzând în conținutul lor, în diverse maniere și combinații, cea mai mare parte din elementele pe care le-am prezentat în acest subcapitol.

7.3. Motivația - sau de ce muncesc oamenii mai bine

Motivarea este procesul de selectie, orientare si mentinere a comportamentului uman.

Motivatia este procesul in care oamenii aleg diferite forme de comportament pentru atingerea scopurilor personale.

Un manager nu le poate cere angajatilor sai sa fie motivati, dar poate sa creeze in firma un climat care sa motiveze. Desi climatul organizational este dificil de masurat, observarea simptomelor lui (fluctuatia de personal, prezenta la lucru, relatiile de munca) indica aparitia unor probleme care sunt deopotriva semnele unei motivari reduse a personalului.

Managerul trebuie sa se asigure ca fiecare angajat in parte este motivat, pentru ca, in felul acesta, va sti ca angajatul respectiv este si productiv. Cu alte cuvinte se accepta de la inceput ca angajatii au motivatii/nevoi diferite care trebuie satisfacute. Faptul ca cineva este motivat de bani nu este mai putin onorabil decat acela ca cineva este onorat de posibilitatea de a se califica mai bine: ceea ce conteaza este productivitatea lor. Relatia dintre performanta in munca si motivatia angajatului este urmatoarea (Victor Vroom): $P = f(M_e, A, M)$

Unde: P = performanta

M_e = mediu/climat de munca

A = abilitate

M = motivatie

Adica: performanta depinde de mediul de munca (conditii bune sau slabe de munca), de abilitatile personalului (talent, calificare, experienta) si de motivatia lui pentru a realiza un anumit lucru (pentru a avea o anumita performanta).

. Stiu angajatii ce scopuri urmareste sa atinga compania? Adesea, cauza neindeplinirii anumitor obiective nu o constituie lipsa de motivatie a salariatilor, ci lipsa de informare a acestora.

Personalul de conducere dezbate aceste obiective cu omologii sau superiorii, care sunt la randul lor familiarizati cu problemele. De aceea, ei pierd din vedere faptul ca subordonatii nu au cunostinta de tintele urmarite, avand senzatia ca toti salariatii sunt la fel de informati in aceasta privinta. Lucru care, de cele mai multe ori, nu este adevarat.



Este vital ca un manager sa-si gaseasca timp pentru a explica tuturor angajatilor, indiferent de pozitia lor in cadrul firmei, care sunt nevoile ce trebuie indeplinite si de ce. Mai ales de ce. Stiind aceste lucruri, oamenii sunt capabili sa ia decizii zilnice fundamentate.

Obiectivele trebuie intotdeauna sa includa indicatori cuantificabili numeric si termene-limita. Un obiectiv gen "imbunatatirea serviciilor catre clienti" este nebulos, iar oamenii nu vor sti ce au de facut pentru a-l indeplini. In acest caz, "incepand cu intai iunie, timpul de onorare a unei comenzi va fi de maximum 24 de ore" ar reprezenta o tinta clara, pe care angajatul o poate vizualiza si realiza.

2. Oamenii trebuie incurajati sa propuna solutii. Antrenorii de succes folosesc aceasta tehnica de baza. Echipa priveste ore intregi inregistrari ale propriilor meciuri, precum si ale adversarilor, pentru a descoperi punctele slabe ale echipei proprii si ale competitorilor, jucatorii fiind incurajati sa sugereze solutii pentru a castiga. Antrenorul, oricat de aproape ar fi de teren sau oricat de multe inregistrari ar urmari, este in afara jocului. Perspectiva jucatorilor sau a angajatilor care sunt in mijlocul actiunii poate fi sensibil diferita de a antrenorului sau a managerului.

Daca aceste perspective nu sunt incorporate in solutia aleasa, se pot intampla doua lucruri. In primul rand, cei care se afla in focul actiunii vor avea sentimentul ca nimanui nu-i pasa de parerea lor si vor deveni dezinteresati de joc. In al doilea rand, deciziile vor fi luate fara a tine cont de toate datele problemei. Ambele situatii vor influenta negativ progresul in directia atingerii obiectivelor.

3. Explicarea regulilor jocului. Stiti, cu siguranta, cum se desfasoara lucrurile atunci cand cineva joaca pentru prima oara un joc oarecare. In fazele incipiente ale procesului de invatare, la fiecare cateva minute, novicele este atentat ca una sau alta dintre actiunile sale este fie incorecta, fie impotriva regulilor. Intotdeauna, in aceste situatii, incepatorul se simte extrem de frustrat.

Acest scenariu se petrece adesea la locul de munca. Angajatilor li se da o tema, dar nu li se ofera intotdeauna toate datele, parametrii sau regulile. Dupa saptamani de munca la un proiect, cand isi prezinta realizarile, li se spune ca trebuie sa faca modificari majore din cauza unor factori de care aud pentru prima oara. Acest lucru este extrem de demoralizator si trebuie sa fie evitat cu orice pret. Oamenii sunt in stare sa gaseasca solutii aproape oricarei probleme, dar ei au nevoie sa cunoasca regulile dupa care se desfasoara jocul.

4. Armonizarea obiectivelor proprii oamenilor cu cele ale organizatiei. Exista un motiv specific fiecarui angajat pentru a merge la munca. Managerii care reusesc sa-si motiveze oamenii sunt cei care cunosc obiectivele fiecaruia dintre salariatii lor. In fiecare zi, ei nu fac altceva decat sa-si ajute oamenii in atingerea acestor asteptari.

Un adevarat lider nu numai ca intelege aceste motive, dar si cum se integreaza ele in viata salariatilor. Uneori, este nevoie de interventia conducatorului pentru a-si ajuta oamenii sa-si defineasca scopurile prioritare din viata. In momentul in care o persoana nu mai gandeste: "Muncesc din greu pentru a castiga bani", ci: "Trebuie sa muncesc pentru a fi capabil sa-i ofer fiicei mele accesul la o scoala care ii va da sansa de a face ceea ce-si doreste in viata", deja exista o mare diferenta in felul in care isi priveste slujba.

A intelege ca cineva poate veni la munca in scopul castigarii unei experiente necesare pentru derularea propriei sale afaceri candva, in viitorul apropiat sau indepartat (ca sa dam doar un exemplu), inseamna pentru manager capabilitatea de a vorbi pe limba acelei persoane. De asemenea, conducatorul ii va putea incredinta celui salariat responsabilitati in aria sa de interes, reamintindu-i ca ceea ce face pentru companie se inscrie in directia atingerii scopurilor personale.

Liderii care reusesc sa-si ajute salariatii in atingerea propriilor tinte nu au niciodata probleme legate de motivarea acestora. Implinirea propriilor obiective este calea prin care ei sunt in permanenta motivati. Tot ceea ce are de facut managerul este sa gaseasca conexiunile intre scopurile personale si nevoile organizatiei.

5. Influențele negative trebuie indepartate din echipa. Nimic nu reprezinta o frana mai eficienta in calea progresului decat o persoana care este nemultumita doar de dragul de a fi nemultumita. Aceste persoane nu numai ca demoralizeaza echipa, dar consuma timp si energie care ar trebui consumate pentru atingerea obiectivelor. Acest lucru nu inseamna indepartarea din echipa a persoanelor cu simt critic.

Cineva care spune: "Stati asa, cred ca exista o cale mai buna de a face lucrurile" se poate dovedi o resursa valoroasa. Cineva care insa nu face decat sa spuna in fiecare zi: "Nu o sa reusim niciodata" nu va face decat sa-i

tina pe toti pe loc. O asemenea persoana trebuie indepartata si inlocuita cu cineva capabil sa sustina si sa incurajeze eforturile grupului.

Un manager care incearca sa-si determine oamenii sa contribuie la crearea unei ambiante placute pentru vizitatori (este valabil pentru orice alt obiectiv pe care o companie si l-ar putea fixa) trebuie sa fie in primul rand constient ca oricine este capabil sa devina un lider de succes, capabil sa-si motiveze angajatii. Este nevoie doar sa inteleaga care sunt pasii ce trebuie facuti si sa aiba dorinta de a face acesti pasi.